

## Trabajo Fin de Grado

Dos tópicos de la desigualdad laboral de género:  
brecha salarial y segregación vertical

*Two gender discrimination at the labour market  
topics: gender pay gap and vertical segregation*

Autor/es

Ana Espallargas Barrio

Director/es

Pedro García Castrillo

Facultad de Economía y Empresa / Universidad de Zaragoza  
2017

**Autor:** Ana Espallargas Barrio

**Tutor:** Pedro García Castrillo

**Título:** Dos tópicos de la desigualdad laboral de género: Brecha salarial y segregación vertical.

*Two gender discrimination at the labour market topics: gender pay gap and vertical segregation*

## **RESUMEN**

Este trabajo trata dos temas muy presentes dentro de la discriminación de género en el mundo laboral: la brecha salarial y la segregación vertical. El objetivo de este estudio es estudiar la situación actual de la brecha salarial en España, su evolución y las diferencias según el sector productivo, la Comunidad Autónoma, el tipo de jornada y el tipo de contrato. También se estudia la realidad a la que se enfrentan actualmente las mujeres, relativa a la segregación vertical y al techo de cristal, con un estudio empírico sobre la presencia de mujeres en cargos directivos de las empresas del IBEX35

## **SUMMARY**

This report covers two topics within gender discrimination at the labour market: gender pay gap and vertical segregation. The aim of this report is to study the current situation of the Spanish gender pay gap, its evolution and differences between the region where people live, productive sector, contract type or type of workday. Also studied is the reality faced by women nowadays in regards to vertical segregation and the glass ceiling, with an empirical study about female presence at IBEX35 companies.

## Índice

1. Introducción .....	3
2. Desigualdad salarial.....	5
2.1 Conceptos y Fuentes de Datos .....	5
2.2 Evolución de la brecha salarial de género a nivel nacional.....	8
2.3 Evolución de la brecha salarial de género por Comunidades Autónomas.....	11
2.4 Evolución de la brecha salarial de género por sectores.....	16
2.5 Evolución de la brecha salarial de género por tipo de contrato .....	20
2.6 Evolución de la brecha salarial de género por tipo de jornada.....	22
2.7 Situación de la brecha salarial de género en Europa .....	23
2.8 A Modo de resumen: De qué depende la brecha salarial de género.....	25
3. Segregación vertical. Un caso práctico.....	27
3.1 El techo de cristal y la segregación vertical.....	27
3.2 Caso práctico: Ibex 35 .....	29
4. Políticas de igualdad.....	32
5. Conclusiones.....	35
6. Bibliografía .....	37
ANEXOS .....	40

## 1. Introducción

En este trabajo se realiza un estudio sobre la situación de la mujer en el mercado laboral en relación al hombre, centrándose en las diferencias salariales que tienen que soportar y en la segregación vertical. Es bien sabido que las mujeres se enfrentan a situaciones desiguales, aunque no haya una discriminación directa sobre ellas. Las diferencias medias en los salarios es una de las más notorias, donde los hombres obtienen mayores salarios que las mujeres. La segregación vertical también es un problema actual en nuestra sociedad, ya que es muy difícil para las mujeres conseguir puestos de alta responsabilidad o alcanzar la cúspide empresarial. El estudio y la exposición de estas dos situaciones puede abrir los ojos de la sociedad y así ver que este es un problema real. Si se consigue concienciar a la población, que se dejen atrás los estereotipos y cambiar la mentalidad, se podría llegar a una igualdad plena entre hombres y mujeres.

Los objetivos generales de este trabajo han sido ver cuál es la situación de España en cuanto a la brecha salarial de género y ver cuál es el efecto de la segregación vertical en las mujeres.

Respecto a la brecha salarial de género he decidido estudiarla durante dos periodos diferentes coincidentes con las Encuestas de Estructura Salarial realizadas por el INE (2004-2008; 2008-2014) y ver su variación respecto a diferentes variables como pueden ser la Comunidad Autónoma donde se trabaje, el tipo de contrato o el sector. Para obtener los datos he utilizado la fuente más fiable: el Instituto Nacional de Estadística (INE), quien realiza las nombradas Encuestas de Estructura Salarial.

Para el cálculo de la brecha salarial de género he obtenido de dicha encuesta los salarios de hombres y mujeres teniendo en cuenta la variable que quería analizar. La fórmula utilizada para calcular de forma porcentual la brecha salarial ha sido:

$$\left( \frac{\text{Ganancia masculina} - \text{Ganancia femenina}}{\text{Ganancia masculina}} \right) \times 100$$

Para el estudio de la segregación vertical, aparte de datos obtenidos de diferentes instituciones y medios de información, se ha realizado un caso práctico estudiando cual es el sexo de las personas que ostentan los altos cargos en las diferentes empresas del

Ibex 35 y así poder ver de una manera real si la segregación vertical es un hecho en nuestra sociedad.

Este tema tiene una gran transcendencia a todos los niveles: políticos, sociales, empresariales, laborales, etc. Llegar a una igualdad real tiene que ser impulsado por todas las partes de la sociedad, los políticos deben crear leyes e incentivar para que esta se cumpla, las empresas tienen que seguir políticas de igualdad en todos los niveles, la sociedad tiene que concienciarse de que todos somos iguales, la administración debe sancionar los tratos desigualitarios a nivel laboral, etc. Opino que mostrar cual es la situación real de nuestro país puede impulsar a una mayor concienciación y destapar la venda que muchas personas tienen sobre sus ojos.

El trabajo está dividido en cinco apartados: introducción, desigualdad salarial, segregación vertical – un caso práctico, políticas de igualdad adoptadas y conclusiones. Los dos grandes apartados son desigualdad salarial y segregación vertical, ya que son los dos temas a estudio en el trabajo. El punto de desigualdad salarial es dividido en definiciones y aclaraciones sobre el tema, evolución de la brecha salarial a nivel nacional, por Comunidades Autónomas, por sectores, por tipo de contrato, por tipo de jornada, la situación de la brecha salarial en Europa y la situación actual y las diferentes características de. El apartado de segregación vertical está dividido en un apartado inicial explicativo de la segregación vertical y del techo de cristal, y otro apartado correspondiente a un caso práctico donde he analizado las diferentes empresas que forman el Ibex 35 y así analizar la composición de sus altos cargos.

## 2. Desigualdad salarial

### 2.1 Conceptos y Fuentes de Datos

La **desigualdad salarial** entre hombres y mujeres es un concepto difuso, cuya utilización en este trabajo requiere concreción y delimitación. De Cabo y Garzón, (2007), identifican la desigualdad salarial con la **diferencia o brecha salarial**, y la definen como la distancia entre la retribución media de hombres y mujeres; es decir, la diferencia de salario entre ambos sexos

Según el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (PEIO) 2014-2016 *“El concepto de desigualdad salarial entre mujeres y hombres, también llamado diferencia o brecha salarial, alude a la distancia en la retribución media (salario más complementos) de mujeres y hombres. Parte de esas diferencias salariales entre mujeres y hombres pueden estar fundamentadas en factores de tipo personal (nivel de formación, experiencia laboral, antigüedad, etc.), del puesto de trabajo (funciones realizadas, nivel de responsabilidad, tipo de contrato o jornada, etc.) y/o de la empresa para la que se trabaja (tamaño, tipo de actividad, etc.)”*. Sara de la Rica (2012) abunda en estos argumentos al identificar la brecha salarial de género con “la diferencia de ingresos entre hombres y mujeres que realizan el mismo trabajo”. Se trata de definición que persigue excluir de la medida de la desigualdad salarial alguna de las razones que la explican, como las diferencias de género tanto en la composición sectorial como en la ocupacional (incluyendo aquí, la segregación vertical), para centrar en su interés en la discriminación salarial propiamente dicha. Ese enfoque tiene unos requerimientos de información que sobrepasan el alcance del presente trabajo. Es por eso, que utilizaremos la brecha salarial de género medida mediante las ganancias medias por hora (aunque también estudiaremos a lo largo del trabajo la brecha salarial en base a la ganancia media anual).

La distancia retributiva se puede medir de dos modos distintos. Se puede cuantificar según la ganancia media por hora (*gender pay gap*) o según la ganancia media anual, la cual incluye el salario base y la retribución variable (pagos extraordinarios, variables y complementos salariales, etc).

El indicador más utilizado para medir esta brecha salarial de género es la **ganancia media anual**, ya que nos permite controlar el efecto del número de horas trabajadas sobre la retribución. Este indicador es presentado en números absolutos.

Como define ABACO (2015), *“la ganancia anual media incluye el total de las percepciones salariales en dinero efectivo y las retribuciones en especie. Se computan los devengos brutos, es decir, antes de haber practicado las deducciones de las aportaciones a la Seguridad Social por cuenta del trabajador o las retenciones a cuenta del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF). No se incluyen los atrasos que correspondan a años anteriores, ni tampoco se incluyen otras percepciones que no son salariales, como las dietas, indemnizaciones o gastos de viaje.”* Es decir, dentro de la ganancia anual se incluyen los siguientes componentes:

- Retribuciones dinerarias totales, distinguiendo entre pagas extraordinarias fijas (cuyas cuantías se conocen de antemano y no dependen de los resultados del trabajador o de la empresa, como pagas de Navidad y de verano, gratificaciones por beneficios, etc) y pagas extraordinarias vinculadas a la situación o resultados de la empresa o del trabajador (cuya cuantía no se conoce de antemano sino que depende del rendimiento obtenido, objetivos conseguidos, nivel de producción alcanzado, etc.)
- Percepciones en especie.

El otro indicador utilizado con frecuencia es la **ganancia media por hora**, este muestra la retribución bruta media por hora trabajada diferenciando entre hombres y mujeres. Para el cálculo de la ganancia media por hora no se incluyen los pagos extraordinarios (a diferencia de la ganancia media anual). La ganancia media por hora es expresada en porcentaje mediante el **gender pay gap**, el cual indica el promedio de las retribuciones brutas por hora de las mujeres como porcentaje del promedio de las retribuciones brutas por hora de los hombres.

Como añade muy conscientemente Sara de la Rica en su artículo, la ganancia media anual no es la mejor manera de medir las diferencias salariales de género, ya que ésta no tiene en cuenta las horas trabajadas por hombres o mujeres, y por lo general éstas trabajan menos horas que los hombres. Por ello, es más adecuado utilizar la ganancia media por hora ya que refleja de forma más realista el pago por unidad de tiempo, y debido a que el número medio de horas trabajadas al año por las mujeres es menor que

el de los hombres, el ajuste por el número de horas en la medición de la diferencia salarial de género es imprescindible. A lo largo del trabajo ambos indicadores serán utilizados para medir la brecha salarial de género.

Por todo esto, la **discriminación salarial** entre mujeres y hombres sería la parte de esa diferencia que no queda justificada por una distinta aportación de valor en el desempeño de un trabajo y que encuentra su única explicación en la diferencia del sexo del trabajador en cuestión. Es decir, es una discriminación directa en el salario por el hecho de ser mujer.

Como explica el art. 141.2 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, la igualdad de retribución, sin discriminación por razón de sexo, significa: a) que la retribución establecida para un mismo trabajo remunerado por unidad de obra realizada se fija sobre la base de una misma unidad de medida; b) que la retribución establecida para un trabajo remunerado por unidad de tiempo es igual para un mismo puesto de trabajo.

Por ello, habrá discriminación salarial cuando, aportando el mismo valor y trabajo a la empresa, el salario por hora de un hombre y una mujer sea diferente. Entenderemos que dos personas realizan el mismo trabajo si aportan por unidad de tiempo el mismo valor añadido a la empresa, es decir, su productividad laboral es la misma o muy similar. Pero esta variable es muy complicada de medir, aunque sería fundamental para poder estudiar con fiabilidad la discriminación salarial de género.

La fuente de datos de donde se obtiene la más completa información sobre salarios en España es la **Encuesta de Estructura Salarial** (en adelante, EES). Esta es una encuesta que el Instituto Nacional de Estadística (en adelante, INE) realiza cuatrienalmente, y a partir de ellas, extrapola anualmente las diferencias salariales de género en los años siguientes a la última encuesta disponible. El INE define la encuesta de estructura salarial como *“una operación estadística de periodicidad cuatrienal, realizada en el marco de la Unión Europea con criterios comunes de metodología y contenidos, con el fin de obtener unos resultados comparables sobre la estructura y distribución de los salarios entre sus estados miembros”*. Los datos utilizados a lo largo del estudio se obtienen de diferentes Encuestas de Estructura Salarial, ya que es la base de datos más fiable y fehaciente que se puede encontrar actualmente.



A continuación, se realiza un estudio descriptivo sobre la evolución de la brecha salarial atendiendo a diferentes ámbitos (a nivel nacional, a nivel autonómico, por sectores, por tipo de contrato y por jornada). Para medir la evolución se estudiarán dos periodos coincidentes con las dos últimas Encuestas de Estructura Salarial (de 2004 a 2008, y de 2008 a 2014), ya que a día de hoy no hay datos actualizados sobre el tema.

## 2.2 Evolución de la brecha salarial de género a nivel nacional

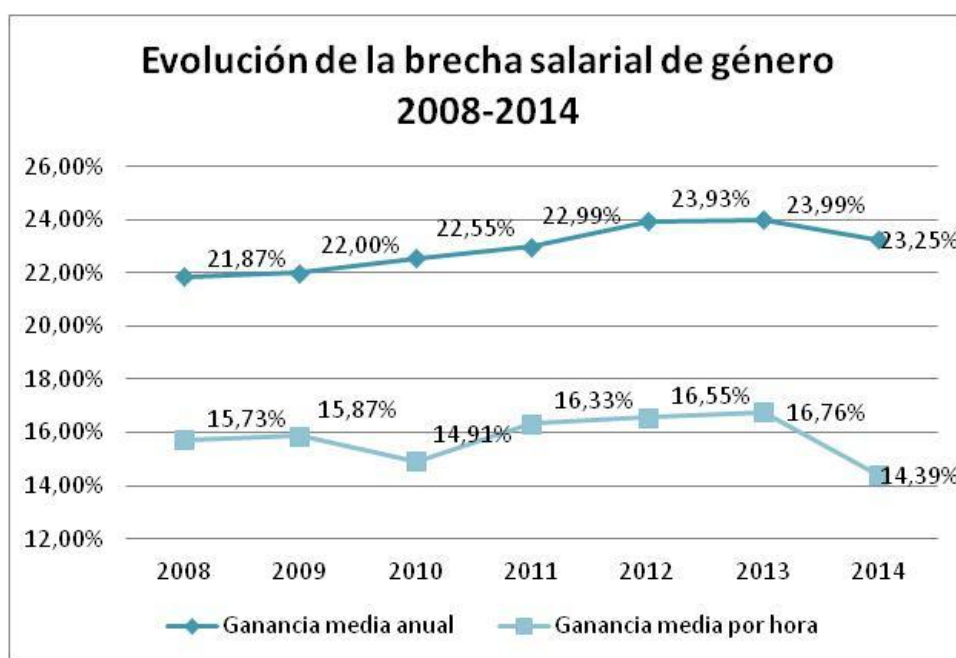
La crisis económica en 2008, iniciada en Estados Unidos por la explosión de la burbuja inmobiliaria en los años 2005-2006, conllevó un deterioro pronunciado de los principales indicadores económicos, como fueron una bajada del PIB, un aumento de la tasa de paro o un incremento de la deuda, entre otros.

El Anexo I recoge los datos de la evolución de las ganancias medias anuales y por hora, según sexo a nivel nacional, así como la brecha salarial calculada en términos porcentuales, en la tabla 2.1 para el periodo de 2004 a 2008, y en la tabla 2.2 para el periodo de 2008 a 2014.

La evolución que ha experimentado la brecha salarial en el primer periodo (2004-2008) podemos verla en el siguiente gráfico (*Gráfica 2.1, tabla 2.1 en el Anexo I*), demostrando un claro descenso de ésta del año 2004 al 2008, y más fuertemente del año 2007 al 2008. Esta reducción se debió a un aumento proporcional elevado de la retribución media de las mujeres en 2008, por lo que la diferencia salarial se redujo. Las razones específicas serían difíciles de determinar, podrían guardar relación con cambios coyunturales, asociados a la crisis, que alteran de modo diferente en hombres y en mujeres la composición sectorial u ocupacional



Para el periodo 2008 – 2014 se observa que la brecha salarial, tanto utilizando la ganancia media anual como la ganancia media por hora, han ido aumentando hasta el año 2013, donde encontramos su punto más alto, y en el año 2014 ambas descendieron. En el año 2014 la brecha salarial teniendo en cuenta la ganancia media anual se sitúa en un 23,25%, y la teniendo en cuenta ganancia media por hora se sitúa en un 14,39% (hablando en términos porcentuales en ambos casos). Esta evolución la podemos ver en la Gráfica 2.2 (Tabla 2.2 en Anexo II).



Gráfica 2.2 - Fuente de elaboración propia en base a los datos del INE - ESS Anual 2008 - 2014

Observando ambos periodos, tanto en términos de ganancia media anual como en ganancia media por hora, la brecha salarial es decreciente hasta el año 2008 y creciente después. Así, en la época pre-crisis los salarios de las mujeres crecieron a un mayor ritmo, proporcionalmente hablando, que los salarios de los hombres, encontrándonos en un proceso de convergencia. A partir el año 2008 este proceso se invierte y el salario femenino empieza a ralentizar su crecimiento. Desde dicho año, la brecha salarial se incrementó hasta el año 2013, volviendo a descender ligeramente en el año 2014. Esta subida en el año 2008 creo que es debida a la entrada de la crisis en España, ya que como ha sido explicado anteriormente, esta tuvo muchos efectos negativos.

Hablando en términos de ganancia media por hora, ésta ha aumentado notablemente desde 2004 hasta 2014, que al encontrarnos en términos nominales afecta directamente al nivel de vida (no tanto a la brecha salarial ya que si crecen proporcionalmente tanto

para hombres como para mujeres, ésta permanecería igual), algo lógico ya que ha habido un desarrollo económico y un aumento en el nivel de vida de la población en general. El salario medio por hora se situaba en 2004 en 11,22 € (12,11 € de media para los hombres y 9,71 € de media para las mujeres), situando la brecha salarial en un 19,8%, la más alta en los 10 años estudiados. Esta diferencia ha disminuido notablemente, situándose en un 14,39 % en el año 2014, donde de media los trabajadores cobraban 14,8€ (15,84 € los hombres y 13,56 € las mujeres). Con esto vemos como han aumentado los salarios, tanto de hombres como de mujeres, a lo largo de los años, y aunque la diferencia salarial haya disminuido ésta sigue siendo bastante elevada.

Teniendo en cuenta el sueldo bruto medio anual, es decir, contando todos los complementos extra salariales, este fue en 2004 de 18.310,11 € (20.548,33 € salario medio de los hombres y 14.889,74 € de las mujeres). En este año la brecha salarial se situó en un 27,5%, también la más alta de ambos periodos estudiados. La diferencia durante estos años, hasta 2008 era muy alta, y como se ha indicado anteriormente, ésta ha ido disminuyendo gracias a la mayor incorporación laboral de la mujer y a su posición en puestos de mayor responsabilidad.

En 2014, el sueldo bruto medio anual fue de 22.858 euros. Sin embargo, esa cifra osciló también en función del sexo: el salario medio de los hombres fue de 25.727 euros anuales frente a los 19.744 euros de las mujeres, situando la brecha salarial de este año en un 23,25%.

Una regularidad observada en ambos gráficos es que la brecha en términos de ganancia media por hora está por debajo de la expresada en términos de ganancia anual, confirmando la conclusión de Sara de la Rica, Juan J. Dolado y Raquel Vegas (2010) de que la diferencia salarial entre géneros es relativamente baja si comparamos la ganancia media por hora, pero si tenemos en cuenta los complementos variables (como los pagos por productividad, beneficios, etc) las diferencias salariales son muy notables, lo que proporciona indicios sobre las razones de la brecha.

Las variables tenidas en cuenta para obtener la brecha salarial son muy importantes, ya que ésta puede incrementarse notablemente (como ocurre dependiendo si utilizas la ganancia media por hora o la ganancia media anual). Por ejemplo, en la última Encuesta de Estructura Nacional que ha publicado el INE cifra la brecha salarial en el 14,39%, esta cifra es obtenida mediante la ganancia corriente por hora y sin contabilizar otros

pluses y remuneraciones extra que aumentan la desigualdad. Otros estudios elevaron esta diferencia hasta el 17%, como fue el caso de la OIT, o hasta el 24% en el caso de un informe de UGT (2016) con datos del INE. Es decir, haciendo el cálculo todos ellos con la misma fuente de datos, nos muestran diferentes resultados. Con esta discrepancia de datos es necesario señalar que el cálculo de la brecha salarial depende de muchas variables, depende de quién la realice puede obtener una cantidad u otra, y puede ser utilizado de diferentes maneras dependiendo de la finalidad. Por ejemplo, un gobierno dará el dato en términos de ganancia media por hora ya que la brecha en este caso es menor, y así parecerá que hay menos desigualdad salarial en ese momento; y los sindicatos probablemente utilicen el cálculo mediante la ganancia media anual para que la denuncia ante esta brecha sea más impactante y haga que la sociedad tome una mayor conciencia de esta situación. La labor del académico sería tratar de descomponer la magnitud de la brecha en los factores que contribuyen a ella.

### 2.3 Evolución de la brecha salarial de género por Comunidades Autónomas

Para llevar a cabo el estudio de la brecha salarial de género en las diferentes Comunidades Autónomas de España, se van a analizar el último año de cada periodo estudiado por la Encuesta de Estructura Salarial, es decir, en el año 2008 y en el año 2014.

En este apartado veo necesario también comparar la brecha salarial de género medida en ganancia media anual y en ganancia media por hora, para así ver si las CCAA que se encuentran por encima de la media nacional lo hacen en ambos casos.

El Anexo II incluye información sobre las ganancias medias anuales y por horas de los hombres y mujeres para las diversas Comunidades Autónomas, en las tablas 2.3, 2.4, 2.5 y 2.6. En base a dicha información los gráficos 2.3 y 2.5 utilizan un diagrama de barras para representar la brecha por las diferentes CCAA clasificadas de mayor a menor, mostrando la brecha del promedio nacional, y una un mapa para mostrar el patrón geográfico de la brecha en el plano nacional diferenciando por esta variable.

En el año **2008**, como podemos ver en el siguiente mapa (*gráfica 2.3, tabla 2.3 en Anexo II*) las Comunidades Autónomas con mayor brecha salarial de género medido en ganancia media por hora son Navarra (21,6%), Aragón (20,1%) y Cataluña (19,5%). Por encima de la media española, que es un 15,7 %, se encuentran también, aparte de las

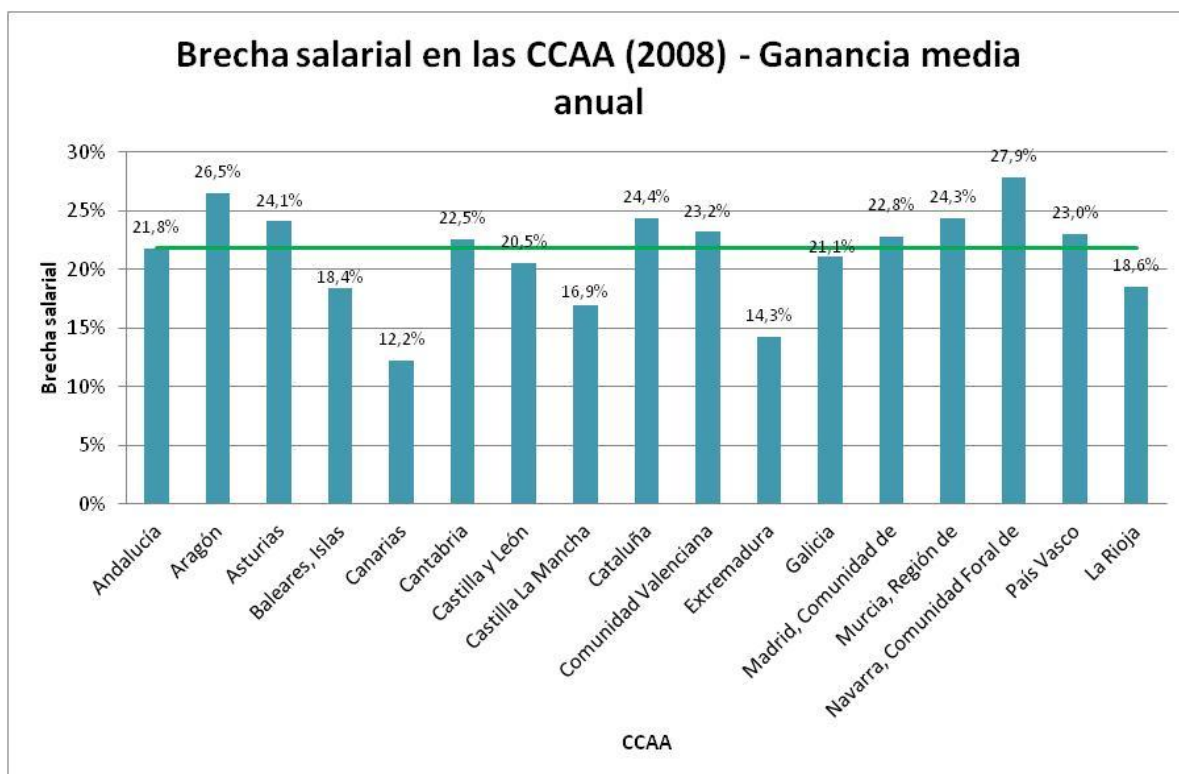
tres comunidades mencionadas, Asturias, Madrid, País Vasco, Comunidad Valenciana y Cantabria. Es decir, 8 de las 17 Comunidades Autónomas tienen una brecha salarial de género medida en ganancia media por hora superior al 15,7%, y las 9 restantes por debajo. Las Comunidades Autónomas con menor brecha salarial son Extremadura (4,7%) y Canarias (5,5%).



*Gráfica 2.3 – Elaboración propia a partir de datos del INE – EES 2004-2008*

Si ahora se tiene en cuenta la ganancia media anual, los resultados son relativamente similares. Como podemos ver en el *Gráfico 2.4 (tabla 2.4 en Anexo II)*, las Comunidades Autónomas que tienen una brecha salarial de género medida superiores a la media nacional (21,87%) siguen siendo las mismas CCAA que en términos de ganancia media por hora, y su posición también, encontrándose la mayor brecha en Navarra (27,87%), seguida por Aragón (26,49%) y por Cataluña (24,38%). Las comunidades que menor brecha salarial tienen siguen siendo Extremadura (14,3%) y Canarias (12,2%), pero en este caso es Canarias y no Extremadura la que menor brecha salarial tiene de toda España, al contrario de lo que ocurre en la brecha salarial en función de la ganancia media por hora.

Otro caso a señalar es el de Andalucía, ya que su brecha salarial en función de la ganancia media por horas estaba casi tres puntos por debajo de la media nacional (12,87%), pero teniendo en cuenta la ganancia media anual ésta se sitúa prácticamente en la media nacional (21,76%). Esto puede ser debido, aparte de por las diferencias en los complementos extra salariales, a que en Andalucía hay mucho empleo estacional y temporal, donde probablemente las mujeres trabajen menos o menos horas que los hombres.

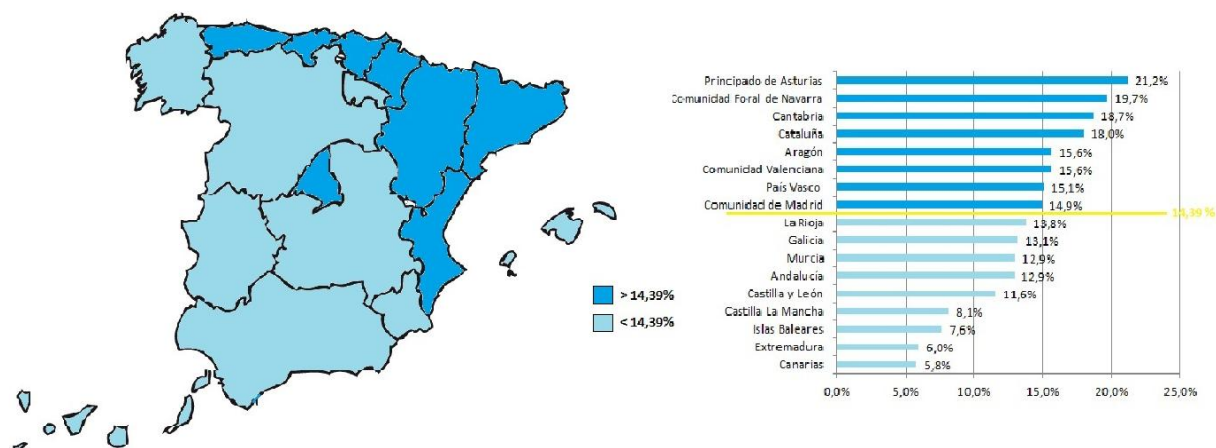


*Gráfica 2.4 – Elaboración propia a partir de datos del INE – EES 2004 - 2008*

Tras analizar cuál era la situación de la brecha salarial en las diferentes comunidades autónomas en el año 2008, es importante ver la evolución de esta brecha salarial hasta el último año que cuenta con datos salariales actualizados, el **2014**.

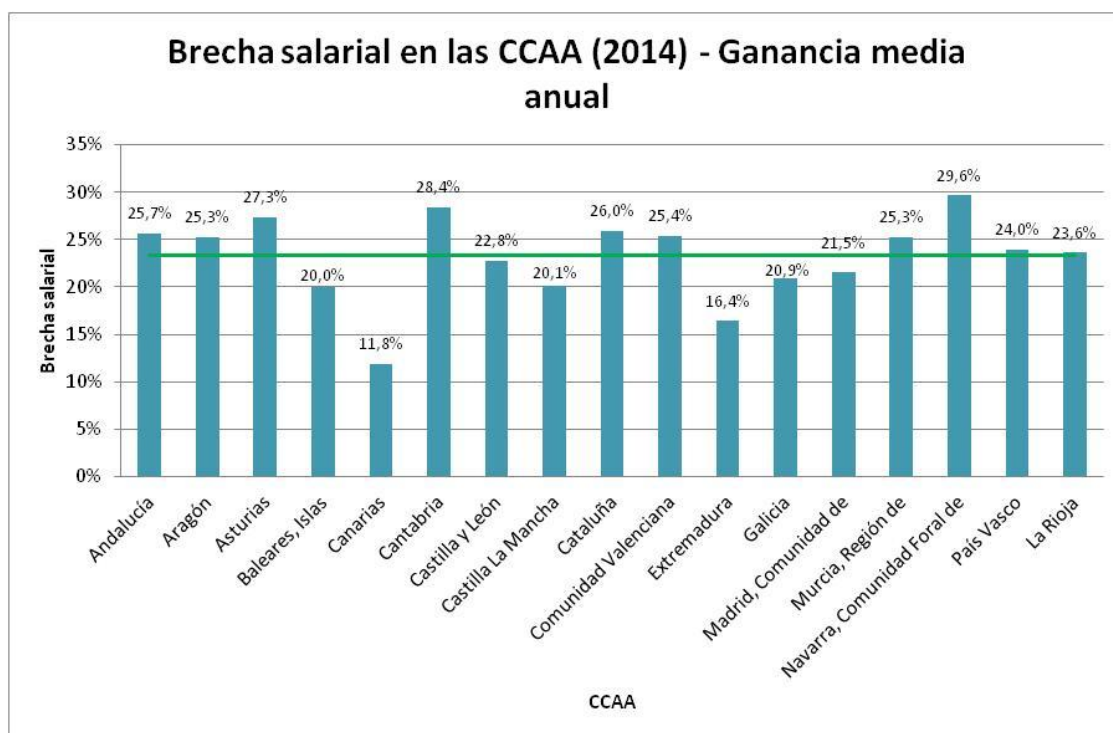
Como vemos en la *Gráfica 2.5 (Tabla 2.5 Anexo II)*, hablando en términos de ganancia media por hora, las comunidades con más brecha salarial en 2014 fueron Asturias (21,2%), Navarra (19,7%) y Cantabria (18,7%), y son las mismas ocho comunidades que en 2008 ya estaban por encima de la media nacional (14,39%). Las comunidades que menos brecha tienen siguen siendo Canarias (5,8 %) y Extremadura (6%), al igual que en el año 2008.

## BRECHA SALARIAL POR CCAA (2014) - GANANCIA MEDIA POR HORA



Gráfica 2.5 – Elaboración propia a partir de datos del INE – EES 2008-2014

Si ahora se tiene en cuenta la ganancia media anual, vemos en la *gráfica 2.6 (tabla 2.6, Anexo VI)* que los resultados son parecidos pero no iguales. En este año 2014 la media nacional relativa a la brecha salarial de género fue de 23,25 %, la comunidad con más brecha fue Navarra (29,65%), seguida por Cantabria (28,42%) y Asturias (27,33%). En este caso, La Rioja también se encuentra ligeramente por encima de la media, algo que no ocurría cuando se ha medido la brecha salarial en términos de la ganancia media por hora, donde se situaba ligeramente por debajo de la media nacional. Canarias (11,82%) y Extremadura (16,4%) siguen siendo las comunidades con menor brecha salarial.



Gráfica 2.6 – Elaboración propia a partir de datos del INE – EES 2008 - 2014



Si se analiza la brecha salarial de género en términos de ganancia media por hora en ambos periodos, algunas comunidades han mejorado su situación, como Navarra que ha descendido su brecha salarial de 2008 a 2014 de un 21,6% a un 19,7%, o Aragón que ha disminuido notablemente su brecha de un 20,1% a un 15,6% en el año 2014. El resto de comunidades que se encuentran por encima de la media nacional también han disminuido su brecha salarial menos Cantabria, la cual ha ascendido de un 16,5% a un 18,7% de 2008 a 2014, y Asturias, donde ha aumentado de un 19,1% a un 21,2%. Este descenso de la mayoría de las comunidades autónomas por encima de la brecha es lógico ya que la media nacional ha disminuido. Esta situación se puede deber a que cada día más mujeres ocupan puestos de mayor responsabilidad o que están más preparadas académicamente hablando, ya que actualmente casi el 60%<sup>1</sup> de los estudiantes universitarios son mujeres.

Respecto a la brecha salarial de género en función de la ganancia media anual, Navarra es en ambos periodos la comunidad con mayor brecha salarial. En el lado contrario se encuentran Extremadura y Canarias, que son las comunidades autónomas con menor brecha salarial; este dato se ha mantenido igual en ambos periodos pese que ambas han aumentado ligeramente su brecha salarial durante este tiempo, pero aún así sigue siendo la menor de toda España.

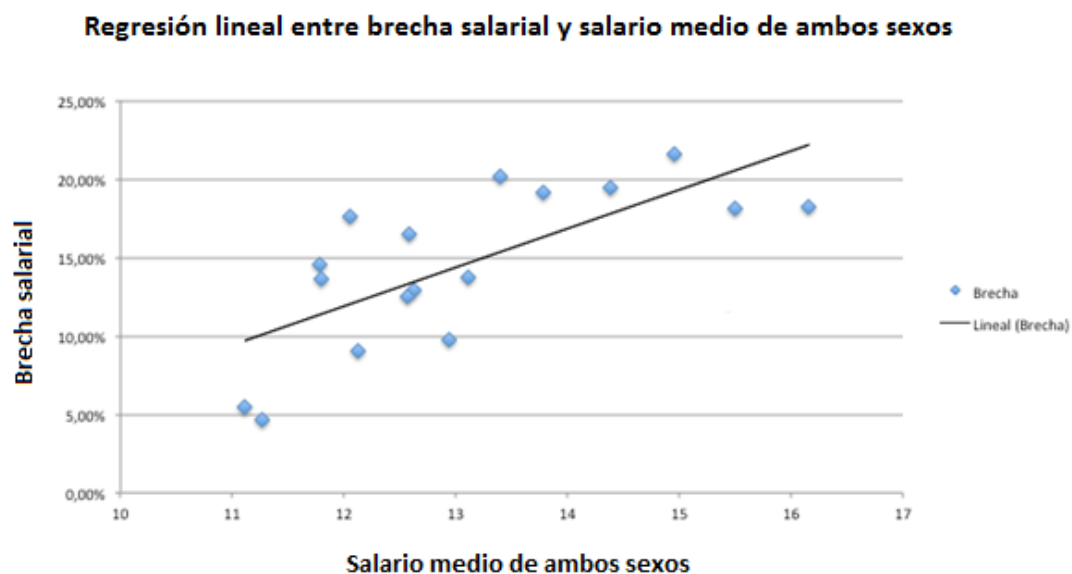
Algo que resulta llamativo es la gran dispersión que presenta la brecha salarial cuando se estudia con esta variable. En 2014, la menor brecha salarial que hubo en España en términos de ganancia media por hora fue en Canarias, con un 5,8%, mientras que la más alta fue en Asturias con un 21,2%, lo cual es una diferencia muy fuerte. Esto quiere decir que la variable CCAA parece muy explicativa de la brecha.

En la siguiente gráfica (*gráfica 2.7, tabla 2.5*) se ilustra la regresión lineal entre la brecha salarial y el salario medio de ambos sexos en las diferentes comunidades autónomas. Este gráfico nos muestra la relación directa que hay entre ambas variables, ya que a mayor salario promedio de la comunidad autónoma, mayor brecha en términos porcentuales.

---

<sup>1</sup> En base a datos del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, en el curso 2013-2014 el 57,6% de los estudiantes eran mujeres.



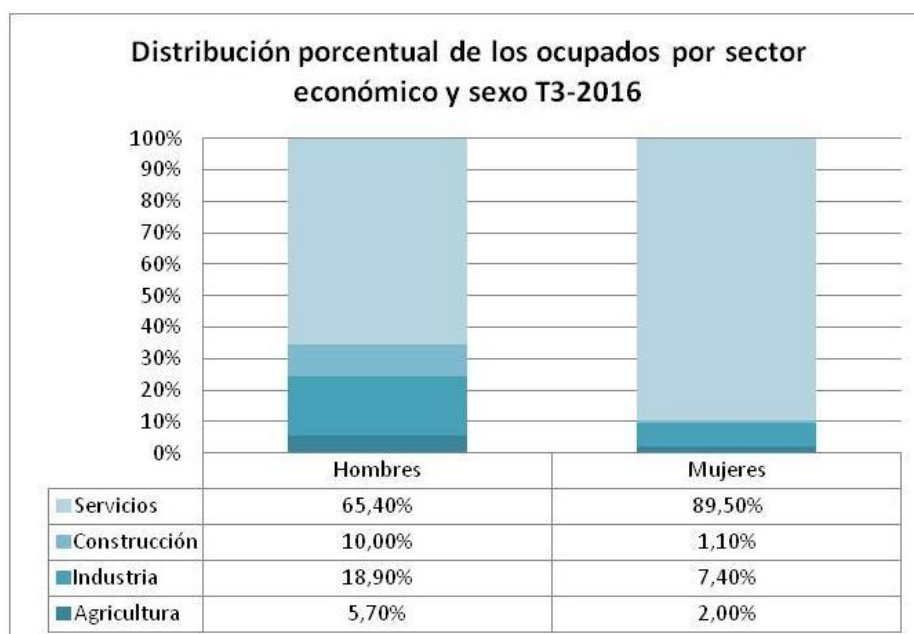


*Gráfica 2.7 – Elaboración propia a partir de datos del INE – EES 2004 - 2014*

En ambos periodos, teniendo en cuenta los dos tipos de ganancias, las comunidades que están siempre por encima de la media son Navarra, Aragón, Cataluña, Asturias, Madrid, País Vasco y Cantabria. Estas comunidades con mayor brecha salarial coinciden con las comunidades que tienen un mayor desarrollo económico. Dichas comunidades cuentan con más emprendedores y más empresas que sus compañeras del sur, por lo tanto, la desigualdad salarial viene relacionada con las características como: que de estas empresas pocas mujeres tendrán puestos muy altos en la jerarquía profesional, puede que hayan tenido más problemas para ascender y poder conciliar la vida laboral y familiar. Muchas de estas empresas se encuentran en el sector servicios, que además es el sector más feminizado. Por lo tanto, se ve que en España la brecha salarial está directamente relacionada con el desarrollo económico de la comunidad donde se trabaje.

## 2.4 Evolución de la brecha salarial de género por sectores

La brecha salarial de género tiene muchas matizaciones, y una de ellas es que es muy diferente dependiendo del sector en el que te encuentres. Para llevar a cabo este análisis es necesario hacerse una idea de cómo está repartida la población ocupada en función de su sexo y de su sector. Actualmente la distribución de la población ocupada en España la podemos ver en la siguiente *gráfica 2.8*.

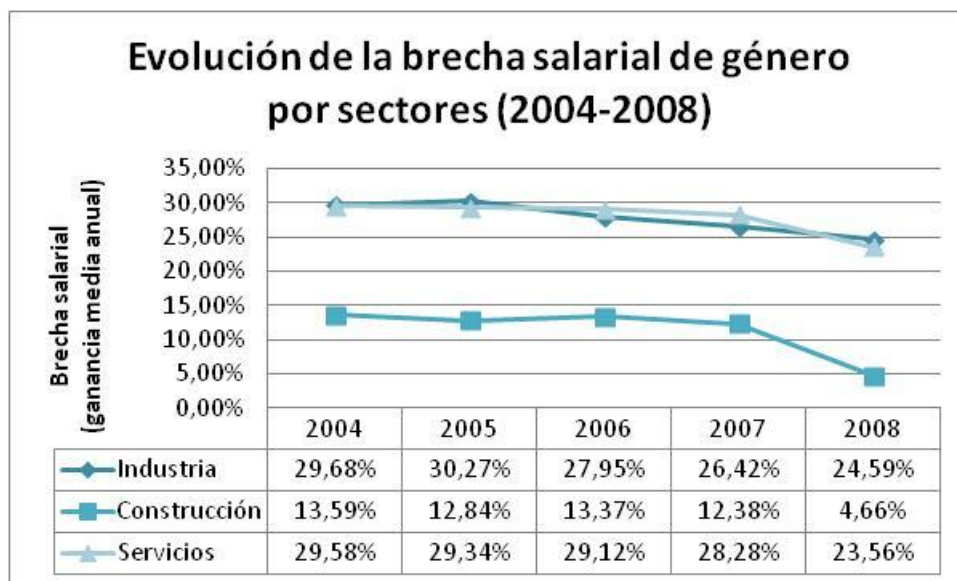


*Gráfica 2.8 - Fuente de elaboración propia en base a los datos del INE Trimestre 3 - 2016*

Por lo que en el tercer trimestre de 2016, el 89% de las mujeres ocupadas se encuentran en el sector servicios, frente a un 65,40% de los hombres; y sólo un 1,1% de las mujeres ocupadas desempeñan su trabajo, frente a un 10% de hombres. Estos datos ya nos indican que el sector servicios está muy feminizado.

Para realizar el estudio en los diferentes sectores, se va a analizar la evolución de la brecha salarial de género en los dos periodos estudiados, es decir, de 2004 a 2008 (*Gráfica 2.9, tabla 2.7 en Anexo III*) y de 2008 a 2014 (*Gráfica 2.10, tabla 2.8 en Anexo III*) en base a la ganancia media anual.

Atendiendo al primer periodo (**2004 – 2008**) ya observamos que la brecha salarial no es igual en todos los sectores de actividad. En el año 2008, la brecha salarial tiene su valor más bajo en el sector de la construcción (4,66%), en la industria tiene el valor más alto (24,59%), y muy cercano a este se encuentra el sector servicios (23,56%).



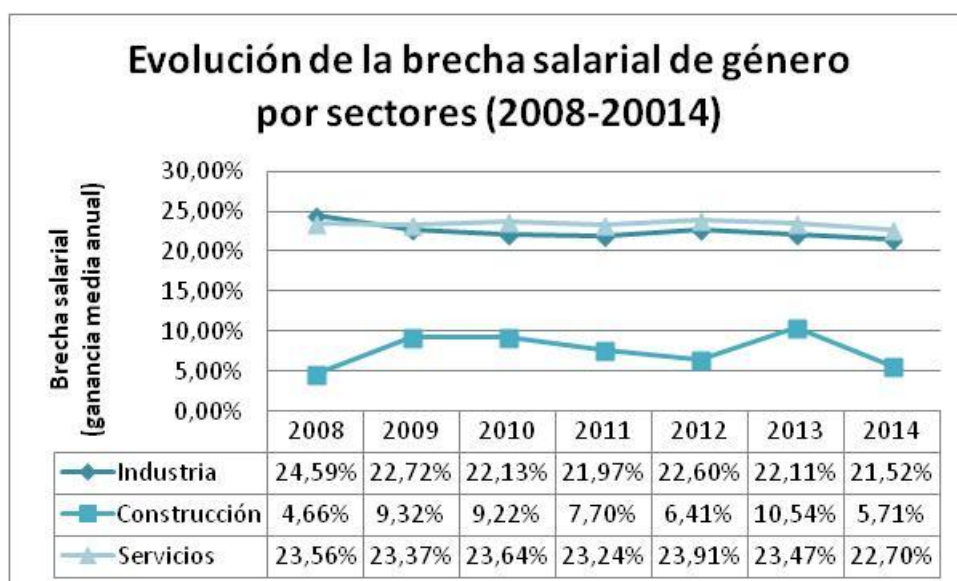
*Gráfica 2.9 - Fuente de elaboración propia en base a los datos del INE - EES Anual 2004 - 2008*

La bajada tan pronunciada de la brecha salarial en la construcción puede ser debida a que entre el año 2004 y 2007 se presenció el auge de la construcción, por lo tanto era un sector que estaba creando mucha riqueza, y al estallar la crisis esta situación se estancó, viéndose obligadas las empresas a realizar despidos y recortes, por lo que bajarían los salarios tanto para hombres como para mujeres.

Respecto al sector servicios y a la industria, ambos tienen una brecha salarial muy elevada y durante los años 2004-2008 han sido muy similares, en algunos momentos casi idénticos (como en 2004); y ambas se sitúan por encima de la brecha salarial global del año 2008, que se situó en un 22%.

La industria tiene una tendencia claramente decreciente, y en el sector servicios parece haber un efecto escalón. En esta la brecha salarial fue estable hasta 2007, alcanzando niveles en torno a un 28-29%, bajando hasta un 23% en el año 2008.

Continuando en el siguiente periodo de estudio, **2008 – 2014**, la evolución de la brecha salarial en los diferentes sectores en el periodo 2008-2014, ésta ha sido similar a la de años anteriores.



Gráfica 2.10 - Fuente de elaboración propia a partir de datos obtenidos del INE – EES 2008-2014

La brecha salarial en el sector industria continuó con su tendencia decreciente, ya que si nos remontamos al año 2004 (*ver Gráfica 2.9*) se ve que ha disminuido desde un 29,68% en 2004 hasta un 21,52% en el año 2014. Este es un dato muy positivo, pese a que sigue siendo relativamente alto.

Respecto al sector servicios, este se ha ido manteniendo más o menos constante a lo largo de éste periodo, teniendo su menor brecha salarial en el año 2014, donde se sitúa en un 22,70%.

El sector de la construcción duplicó su brecha salarial en los años 2009 y 2010 respecto al año 2008, pero esta fue disminuyendo progresivamente, aunque dando un repunte en el año 2013, hasta el año 2014 que se sitúa en un 5,71%.

Observando ambos gráficos vemos que hay diversidad en la brecha. Por un lado, los sectores industria y servicios tienen resultados similares, mientras que construcción tiene otro completamente distinto. En este sentido industria y servicios son los sectores más amplios como se observa en la gráfica 2.8, de modo que la diferencia salarial estaría recogiendo estructuras productivas y ocupacionales muy diversas. En la industria hay mucha variabilidad si observamos su sub-sectores, por ejemplo en la madera, muebles o tabaco la brecha es del 10-12%, mientras que si observamos textil o alimentación esta brecha aumenta hasta el 24%. En el sector servicios ocurre algo similar, mientras que la brecha en educación o administración pública es muy reducida (7-8%), en actividades como veterinaria o servicios a edificios y actividades de jardinería esta llega hasta el 41-43%. Es decir, las altas brechas en estos dos sectores

son una media de muchos subsectores que habría que observar por separado para obtener datos más exactos. Por el contrario, dentro del sector de la construcción la diferencia es entre el salario del personal de oficina y el de “a pie de obra”, ya que por ejemplo dentro de los “trabajadores cualificados de la construcción” la brecha es del 6% y de los “peones de la construcción” es del 21%<sup>2</sup>.

## 2.5 Evolución de la brecha salarial de género por tipo de contrato

En este apartado se va a analizar la brecha salarial de género, medida en ganancia media por hora, dependiendo de la duración del contrato. El tipo de contrato puede ser de duración indefinida o de duración determinada. Como indica el art. 15.2 del Estatuto de los Trabajadores, un contrato de duración indefinida es aquel en el que se acuerda una fecha de inicio de la relación laboral pero no se determina una fecha de finalización de la misma. Por el contrario, en un contrato de duración determinada la relación laboral entre el empresario y el trabajador tiene una fecha de inicio y una fecha de fin, como su propio nombre indica, durará por un tiempo determinado.

En el primer periodo de **2004 – 2008**, como vemos en la *gráfica 2.11 (Tabla 2.9, Anexo IV)*, la brecha salarial entre los contratos de duración indefinida y de duración determinada tiene una gran diferencia. La brecha en los contratos de duración definida ha ido descendiendo desde el año 2004 (24.1%) hasta el año 2008 (18.2%); mientras que en los contratos de duración determinada ésta es mucho menor y ha descendido notablemente desde el año 2004 (10,2%) hasta el año 2008 (3,5%).

---

<sup>2</sup> Datos obtenidos en la Encuesta de Estructura Salarial 2014, teniendo en cuenta la distribución salarial por sexo y secciones y divisiones de la CNAE-09, y por sexo y grupos y subgrupos principales de la CON-11.



Gráfica 2.11 - Fuente de elaboración propia a partir de datos obtenidos del INE – EES 2004-2008

El periodo **2008 – 2014** está ilustrado en la *gráfica 2.12 (tabla 2.9, Anexo IV)*, y en este vemos que la brecha salarial en los contratos con duración indefinida se ha mantenido relativamente constante durante estos años, disminuyendo en 2014 hasta un 16,2%. Respecto a los contratos de duración determinada, la brecha salarial llegó a ser negativa en el año 2009, es decir, las mujeres cobraron más por hora que los hombres con contratos de duración determinada en este año (11,33€ salario por hora de los hombres, y 11,36 € de las mujeres); pero este dato se incrementó en el año 2012 alcanzando un 5%, volviendo a descender hasta un 1% en 2014.



Gráfica 2.12 - Fuente de elaboración propia a partir de datos obtenidos del INE – EES 2008-2014

En ambos periodos se ve que la diferencia entre ambos tipos de contratos es muy alta. Hay que destacar que en números absolutos la diferencia salarial de los contratos de duración determinada es muy baja, por ejemplo, en el año 2014 los hombres cobraron de media 11,53€ la hora y las mujeres 11,42€.

La baja brecha salarial en los contratos a tiempo determinado puede ser debida a que son contratos de baja cualificación, como contratos de agricultura, comercio, hostelería... y por tanto las diferencias salariales acaban siendo bajas. La mujer tiende a ocupar puestos de trabajo de baja categoría, como pueden ser la hostelería o limpieza, en grupos o sectores donde también hay puestos de alto salario, y esta es una de las razones por la que puede haber brecha salarial en contratos a tiempo determinado.

Respecto a los contratos de duración indefinida hay más diferencia salarial porque es en éstos donde de verdad se ven las causas de ésta: las mujeres no llegan a ocupar los puestos de más alta responsabilidad, como es tiempo indefinido sí que se ve reflejado las bajas o excedencias laborales que hayan podido tomar, etc.

## **2.6 Evolución de la brecha salarial de género por tipo de jornada**

Uno de los problemas para medir la brecha salarial de género en términos de ganancia media anual es los resultados están sesgados por el número de horas trabajadas, es decir, si hay más mujeres que trabajan a tiempo parcial, aunque la ganancia por hora fuera la misma que la de un hombre que trabaja a tiempo completo, la ganancia media anual siempre sería mayor en los hombres.

Por ello, creo que es necesario estudiar las ganancias totales dependiendo de si estamos ante un contrato a jornada completa o a jornada parcial, así evitar este sesgo<sup>3</sup>.

La evolución de la brecha salarial en función de la jornada del contrato la vemos ilustrada en la *gráfica 2.13 (tabla 2.10, Anexo V)*. Se puede observar que salvo en el año 2005 y en el año 2008, siempre ha habido una mayor diferencia salarial en los contratos a tiempo completo. Aquí creo que es por las mismas razones que he destacado anteriormente, ya que es a tiempo completo cuando hay más responsabilidades y más jerarquía dentro del trabajo.

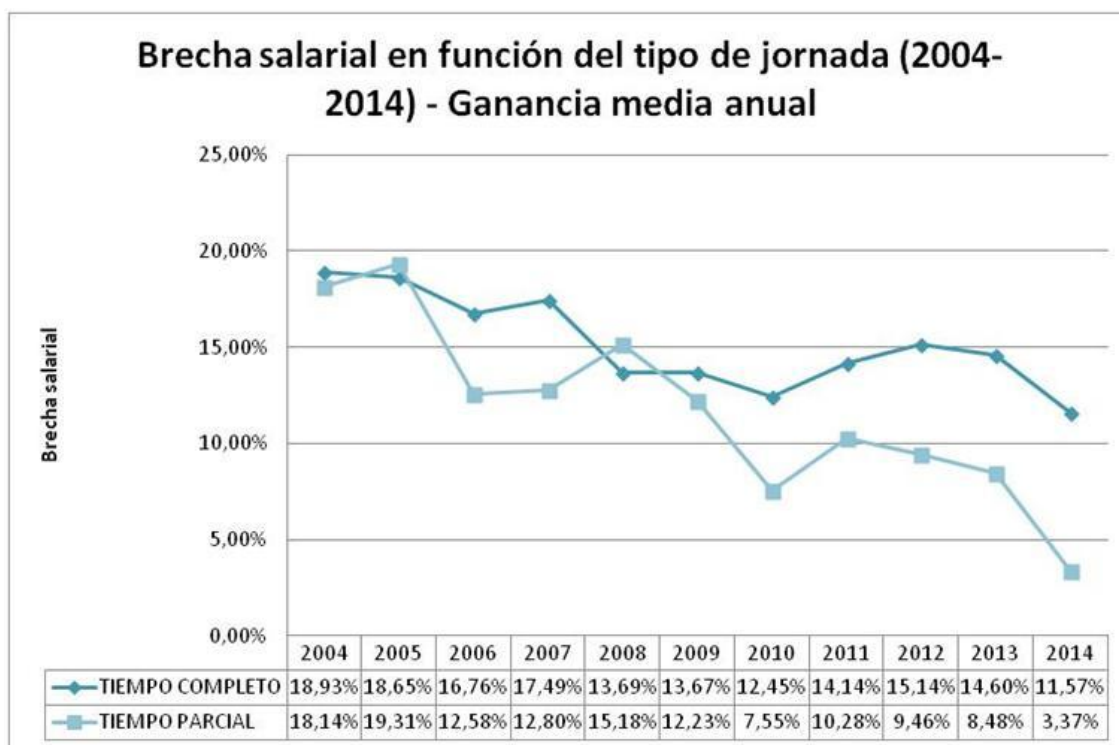
Observando la gráfica vemos que la brecha salarial para ambos tipos de jornada ha disminuido notablemente desde el año 2004 hasta 2014. En el año 2004 la brecha en

---

<sup>3</sup> El INE sólo ofrece datos sobre la ganancia media anual dependiendo del "Sexo y tipo de jornada", no nos los ofrece para la ganancia media por hora.



ambas jornadas era muy similar, un 18,93% en jornada completa y un 18,4% en jornada parcial, mientras que en el año 2014 estas han disminuido notablemente y hay gran diferencia entre sus valores: un 11,57% en jornada completa y un 3,37% en jornada a tiempo parcial. Ambas han tenido una tendencia decreciente a lo largo de estos diez años, con pequeños repuntes en los años 2008, 2011 y 2012, encontrando en 2014 el menor valor de todo el periodo.



Gráfica 2.13 - Fuente de elaboración propia a partir de datos obtenidos del INE – EES 2004-2008 y EES 2008-2014

Con estos datos en España el 65,5% de las mujeres tienen un contrato a tiempo completo y los hombres un 85,8%<sup>4</sup>. Esto se explica que muchas mujeres optan por trabajos a tiempo parcial para poder compaginar su vida laboral con su vida familiar o doméstica.

## 2.7 Situación de la brecha salarial de género en Europa

El análisis de la brecha salarial por CCAA ha dibujado un mapa en el que por un lado hay una fuerte variabilidad (de mínimos del 5 a máximos del 21) y por otro se observa un patrón geográfico en el que las brechas reducidas se sitúan en el sur mientras las elevadas están más al norte. Se trata de un patrón que podría solaparse con estructuras

<sup>4</sup> Estos datos han sido obtenidos en base al salario medio total, al salario medio a tiempo completo y al salario medio a tiempo parcial tanto de hombres como de mujeres. Fórmula aplicada: media =  $\alpha$ \*salario completo + (1 -  $\alpha$ )\*salario parcial.



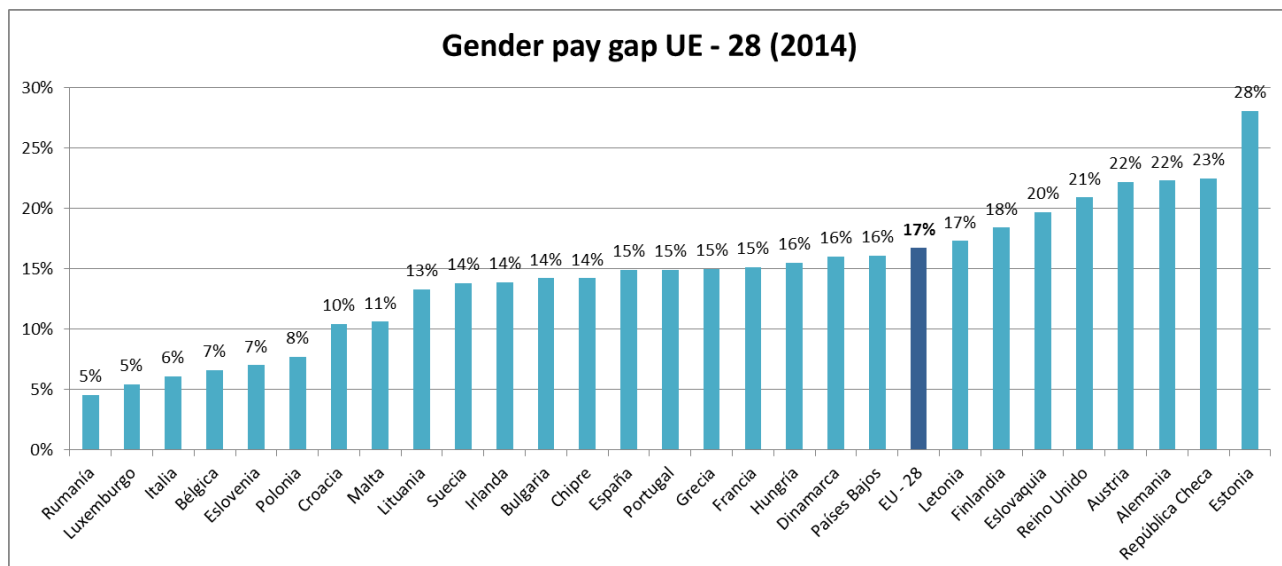
productivas o modelos de desarrollo. Ahora prestamos atención a como se distribuye la brecha en el marco europeo al que pertenecemos y a la posición de España dentro de él.

El Informe Global de la Brecha de Género (2015) realizado por el Foro Económico Mundial afirmó que “*en cuestiones salariales, ser mujer parece algo así como vivir en el pasado*”. En este informe se asegura que las mujeres ganan ahora lo mismo que lo hacían los hombres hace 10 años.

En este caso, los datos provienen del informe de la Comisión Europea “The Gender Pay Gap in the European Union (2015) y de las bases de datos del EUROSTAT. Esta institución utiliza el *gender pay gap* como indicador de la brecha salarial, el cual, como se ha explicado anteriormente, indica el promedio de las retribuciones brutas por hora de las mujeres como porcentaje del promedio de las retribuciones brutas por hora de los hombres. Por lo tanto, aquí no se utiliza la ganancia media anual, sino las ganancias brutas por hora.

En el gráfico 2.14 (*Tabla 2.11, Anexo VI*) se representa el *gender pay gap* en los 28 países de la UE en el año 2014, cuya media se situó en un 16,7%. Sólo 8 países se encuentran por encima de la media europea, y España se sitúa por debajo de esta media, teniendo un *gender pay gap* de un 14,9%.

La variabilidad -medida por el recorrido- es muy similar a la existente entre las CCAA españolas, una vez que se prescinde del caso Estonio, que con un 28.1% supera en más de cinco puntos a los siguientes: República Checa (22,5 %) y Alemania (22,3%). En este año, Rumanía fue el país con menor *gender pay gap* de la UE (4,5%), seguido por Luxemburgo (5,4%) y por Italia (6,1%).



*Gráfica 2.14 - Fuente de elaboración propia con datos de Eurostat 2014.*

Si el mapa de España mostraba un claro patrón geográfico, los datos Europeos no permiten sacar, con la misma facilidad, una conclusión concreta, ya que sobre las diferentes estructuras productivas o modelo de desarrollo de cada país, se superponen o se añaden las diferencias socio-culturales, institucionales y legislativas, y cada uno aplicará unas políticas diferentes, si es que lo hacen, para combatir la brecha salarial.

En todo caso, la fuerte diversidad observada y la amplitud de la muestra constituye un acicate para estudiar con más profundidad los diferentes mercados de trabajo para tratar de encontrar los determinantes de la brecha salarial.

## **2.8 A Modo de resumen: De qué depende la brecha salarial de género.**

Como se ha podido ver, la brecha salarial de género es una realidad actual en nuestra sociedad, tanto a nivel estatal como a nivel europeo. En el año 2014 la brecha salarial de género se situó en un 23,25% hablando en términos de ganancia media anual, y en un 14,39% hablando en términos de ganancia media por hora. Hay que destacar que pese a que los datos en base a la ganancia media anual no han mejorado desde el año 2008, si tenemos en cuenta la ganancia media por hora estos datos sí que han mejorado, en 2014 ésta tuvo su dato más bajo. Esto nos indica que es en los complementos extra salariales donde más desigualdad salarial podemos ver. Tras el estudio se pueden ver unas **características** generales sobre la brecha salarial de género en nuestro país:

- a) Aumenta con el nivel de formación y titulación: En general los sueldos de los trabajadores cualificados son superiores a los de los no cualificados. Sin

embargo, las personas con una educación superior sufren una brecha salarial mayor que las que cuentan con una formación inferior.

- b) Aumenta en los puestos de responsabilidad: En relación con los puestos de responsabilidad, la brecha salarial presenta un 25,9% de media. Puestos de responsabilidad y control suelen ser realizados por hombres, éstos suelen alcanzar puestos más altos que las mujeres. Por esto, sólo un 4% de los CEOs en las empresas son mujeres. Es decir, hay una segregación vertical. Esta característica va a ser estudiada en el apartado 3.
- c) Se dispara con las retribuciones variables: Incentivos, retribuciones variables o pagos en especie reflejan la mayor brecha salarial (especialmente en puestos directivos y de responsabilidad, donde se negocian de manera individual). Esta brecha aumenta si se atiende a otros conceptos de remuneración que incluyan retribuciones variables.
- d) Mayor en el sector servicios: La brecha existe en los tres grandes sectores de actividad: industria, construcción y servicios, pero es en el sector servicios donde más brecha salarial encontramos, seguido muy de cerca por la industria. En ambos sectores encontramos una gran diferencia entre sus sub-sectores.
- e) Es mayor en las Comunidades Autónomas con mayor desarrollo económico: Como se ha visto, las Comunidades Autónomas que tienen una mayor brecha salarial de género en nuestro país coinciden con las más desarrolladas económicamente. Estas son: Principado de Asturias, Comunidad Foral de Navarra, Cantabria, Cataluña, Aragón, Comunidad Valenciana, País Vasco y Comunidad de Madrid.
- f) Mayor en los contratos de duración indefinida: En el año 2014 la brecha salarial en los contratos de duración indefinida era de un 16,2%, mientras que en los contratos de duración determinada era de un 1%. Esto puede deberse a que los contratos de duración determinada requieren una menor cualificación, entre otras causas.
- g) Menor en los contratos a tiempo parcial: los contratos que son a tiempo parcial tienen una menor brecha salarial que los contratos a tiempo completo.

### **3. Segregación vertical. Un caso práctico**

#### **3.1 El techo de cristal y la segregación vertical**

Actualmente, la igualdad de géneros en el mundo empresarial es sólo un ideal. La brecha salarial no es el único problema al que se enfrentan las mujeres día a día, sino que la segregación vertical y el techo de cristal también se encuentran muy presentes en nuestra sociedad. Es más, opino que en el fondo la brecha salarial tiene como razones, entre otras, la segregación vertical y horizontal.

Se habla de segregación laboral cuando existe una clara distinción entre los sectores de actividad o las tipos de puestos de trabajo o las categorías profesionales desempeñadas entre dos grupos sociales distintos. En nuestro contexto, hablamos de segregación por sexo, puesto que los grupos sociales que consideramos son mujeres y hombres. La segregación laboral puede ser de dos tipos: horizontal y vertical. La segregación horizontal se produce cuando la concentración relativa se produce en sectores y/o ocupaciones, mientras que la vertical es la que se produce en la escala jerárquica, por la cual a medida que se asciende en la escala jerárquica de responsabilidad y mando aumenta la concentración masculina en los puestos de trabajo. A veces la diferencia no es nítida. Por ejemplo, el análisis de segregación laboral por ocupaciones según la CNO es considerado como segregación horizontal pero lleva implícita la segregación vertical. De hecho, la clasificación a nivel de letra comienza con la A que incluye directores y gerentes, sigue con la B, que engloba a técnicos y profesionales científicos y finaliza con la P, donde se cuentan los Peones.

El techo de cristal viene a ser una metáfora que hace referencia a las paredes invisibles que encuentran las mujeres para promocionar o avanzar en la jerarquía laboral. Roldán, Leyra y Contreras (2012) lo describen como una “pared invisible, pero prácticamente infranqueable, construida de elementos tales como: creencias y estereotipos, procedimientos, estructuras, relaciones de poder, etc., que obstaculizan el acceso de las mujeres a los puestos de decisión y el desarrollo de sus potencialidades; es transparente, solo se choca con él cuando se trata de atravesarlo, pero al ser de cristal se puede romper. Desde un punto de vista simbólico, esta definición implica dificultad, pero no imposibilidad”

Este techo invisible frena o estanca las trayectorias profesionales de algunas mujeres, impidiendo llegar a puestos con mayor jerarquía profesional o diferentes metas, para las

cuales están igualmente preparadas y cualificadas. Estos límites o techos son invisibles, y muchas veces coincide con la etapa de maternidad de la mujer.

Debido a la segregación vertical y al techo de cristal, los hombres son los que dominan hoy en día los consejos de administración de las compañías europeas. En 2013, el pleno del Parlamento Europeo votó a favor de una futura normativa donde se regulara y garantizara una proporción más equitativa en la cúpula empresarial de las empresas. En el año 2013, sólo el 15% de los administradores no ejecutivos de los consejos de compañías que cotizan son mujeres, y un 2,4% en los consejeros ejecutivos (datos obtenidos del Parlamento Europeo – 20 de noviembre de 2013). Sólo en cinco países de la UE (Finlandia, Francia, Letonia, Suecia y Holanda) las mujeres suponen al menos un 25% en los consejos de administración.

Para conseguir esta igualdad, el Parlamento Europeo explicó que habría que exigir que al menos, el 40% de los administradores no ejecutivos de las empresas que cotizan en bolsa sean mujeres. Pero esta directiva está paralizada a nivel Europeo, y son los países miembros los que están o deberían estar tomando las medidas necesarias para avanzar en esta igualdad. En España las empresas no están obligadas a llegar a un determinado porcentaje de mujeres en los consejos de administración, pero sí que se les recomienda que este llegue a un 40% (algo que no se ha conseguido). La Ley de Igualdad recomendaba que se llegara a este porcentaje antes de 2015, pero las compañías no son penalizadas si incumplen este precepto. Esta ley no ha conseguido su objetivo marcado, ya que los datos de 2015 nos mostraban que solo el 16,9% de las mujeres ocupan los puestos en los consejos de las empresas cotizadas.

Como indican José Ignacio Conde-Ruiz y Carmen Hoya en su artículo “Mujeres Consejeras en España”, según los últimos datos, de los 529 miembros en los consejos de administración del IBEX, tan solo 80 son mujeres (el 16,1%), en el año 2015. La situación ha mejorado desde el año 2007 donde había tan solo 5,9% de todos los consejeros (i.e. 30 consejeras). Y relacionando este tema con la brecha salarial, en el mismo artículo también concluyen que la remuneración media de las mujeres es inferior que la de los hombres en las tres categorías de consejeros que existen; las consejeras ejecutivas (*executive*) ganan un 35,6% menos, las consejeras dominicales (*proprietary*) ganan un 33,2% menos y las consejeras independientes ganan un 12,8% menos, y añaden que las diferencias en remuneración persisten incluso si tenemos en cuenta si los consejeros participan o no en otras comisiones.

Un dato sorpresivo es el de Rusia, donde según el informe realizado por Grant Thornton “Mujeres directivas: En camino hacia la alta dirección”, en este país el 40% de los cargos directivos están ocupados por mujeres. España situaría este porcentaje en un 26%. Este mismo informe revela cuatro tendencias en la carrera profesional de las mujeres frente a la de los hombres directivos: (i) el cuidado de los hijos y las obligaciones familiares obligan a las mujeres a hacer más sacrificios, (ii) los prejuicios de género son reconocidos como barrera por el doble de mujeres que de hombres, (iii) las mujeres permanecen dentro de una misma empresa para progresar y (iv) el estilo de “networking” de hombres y mujeres muestra claras diferencias.

### 3.2 Caso práctico: Ibex 35

Para estudiar esta situación desde un punto de vista más práctico, voy a analizar el género de las personas que ocupan los puestos más importantes de las empresas del Ibex 35, y así poder ver si este techo de cristal es una situación real en dichas empresas.

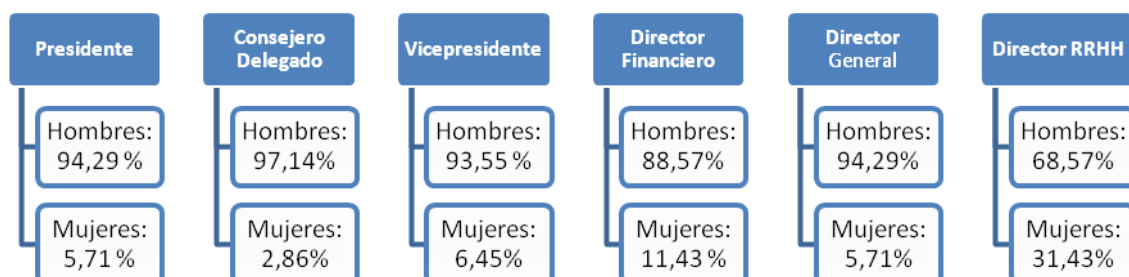
El Ibex 35 es un índice bursátil elaborado por Bolsas y Mercados Españoles (BME) que engloba las 35 empresas con más liquidez que cotizan en el Sistema de Interconexión Bursátil Electrónico (SIBE) en las cuatro bolsas españolas (Madrid, Barcelona, Bilbao y Valencia).

Las empresas actualmente incluidas en el Ibex 35 son: Abengoa, Abertis Infraestructuras, Acerinox, Actividades de Construcción y Servicios (ACS), AENA, Amadeus, Arcelor Mittal, Bankia, Bankinter, Banco Bilbao Vizcaya Argentaria (BBVA), Banco Popular Español, Banco Santander, CaixaBank, DIA, Enagás, Endesa, Fomento de Construcciones y Contratas (FCC), Ferrovial, Gamesa Corporación Tecnológica, Gas Natural, Grifols, International Airlines Group (IAG – Iberia), Iberdrola, Inditex, Indra Sistemas, Jazztel, MAPFRE, Mediaset España Comunicación, Obrascón Huarte Lain (OHL), Red Eléctrica Corporación (REE), Repsol, Sabadell, Sacyr, Técnicas Reunidas, Telefónica.

Para ello, he consultado la página web “El Economista” y las respectivas páginas de cada empresa, y con la información recogida he realizado una tabla (*tabla 3.1, Anexo VII*) señalando 6 altos cargos y si es hombre o mujer quien los ocupa. Dentro del órgano de administración he indicado el Presidente, Consejero Delegado y el Vicepresidente; y dentro de los directivos funcionales el Director General, el Director Financiero y el Directo de Recursos Humanos.

Vemos que en algunas empresas algunos de estos cargos son ocupados por sociedades mercantiles, como por ejemplo, el vicepresidente de FCC es “S.I. B 1998”, por lo tanto éstas las he excluido del total para ese cargo en concreto.

Teniendo en cuenta este matiz, los resultados obtenidos han sido los siguientes:



Observando los resultados, vemos que el número de mujeres en los altos cargos es muy inferior al de los hombres. En el cargo de Presidente del órgano de administración en estas 35 empresas del Ibex 35, sólo ocupado por una mujer en dos empresas, en el Banco Santander por Dña. Ana Patricia Botín-Sanz de Sautuola O'Shea, y en el DIA por Dña. Ana María Llopis Rivas, los 33 presidentes restantes son hombres.

El cargo que menos mujeres ostentan es el de Consejero Delegado o CEO, donde sólo una mujer ocupa este cargo entre las 35, y es en Bankinter. El CEO es la persona que tiene a su cargo la máxima autoridad de la gestión y dirección administrativa en una empresa, y sí que está presente en el órgano de administración. Por ejemplo, en el Banco Santander la Presidenta del órgano de Administración es Dña. Ana Patricia Bontín-Sanz, pero su CEO o Consejero Delegado es José Antonio Álvarez, y es él quien de verdad gestiona y dirige la empresa. Por lo tanto, vemos que el puesto con más importancia y responsabilidad de los señalados es este, y sólo una mujer, Dña. María Dolores Dancausa Trevino (CEO de Bankinter) lo ocupa, los CEO de las 34 empresas restantes son hombres. Este es un claro ejemplo de la desproporción que hay entre número de mujeres y hombres existente en los altos cargos, ya que el puesto de Presidente suele ser algo más familiar, hereditario, pero el puesto de CEO sí que es por méritos o aptitudes, y en el 97 % de los casos (en base a las empresas del Ibex 35) es ocupado por hombres. Esto no quiere decir que las mujeres sean menos aptas para

ocupar estos puestos, sino que reafirma la hipótesis, o mejor dicho, la realidad presente en la sociedad, relativa a que las mujeres ocupan puestos de menor responsabilidad.

Respecto al Director General<sup>5</sup>, otro puesto con gran responsabilidad, sólo 2 mujeres lo ocupan en las empresas anteriormente nombradas. El puesto que más mujeres ostentan es el de Director de RRHH donde 11 de 35 (31,43%) son mujeres. Esto es algo que quería comprobar ya que es cierto que la mayoría de trabajadores de Recursos Humanos de las empresas son mujeres, y se ve plasmado en el número de directoras de esta área. Aún siendo la mayor presencia femenina de todos los puestos, ellas ocupan menos de la mitad de los puestos.

Recopilando los datos de los 6 puestos estudiados, he obtenido la media total para ver la presencia de mujeres en los altos cargos de las empresas. En total, un 89,40% son hombres y un 10,60% son mujeres. Como indica El Economista, las mujeres que sí alcanzan los altos cargos en las empresas apenas suponen el 13,4 % del total de directivos. Este número es similar al obtenido en los cargos estudiados de dichas empresas, por lo que aun teniendo en cuenta todos los altos cargos y todas las empresas que cotizan en Bolsa o en el Mercado Continuo, esta cifra es inferior al 14%.

Si para obtener esta media nos centramos sólo en los altos cargos de los órganos de administración, un 95% son hombres y un 5% son mujeres, algo que es un dato muy bajo. Además, como indica el periódico Cinco Días con datos del INE, la diferencia salarial en los Directivos y Gerentes entre hombres y mujeres es de alrededor de 11.000€.

Según una encuesta del portal Infojobs, solo el 36% de los puestos directivos lo ocupan mujeres. En mi estudio, la media de los tres directivos señalados es del 16,20%. Además, hasta un 52% de los trabajadores españoles creen que no hay igualdad al asignar los puestos de dirección. Esa falta de igualdad es notable en sectores como Tecnología de la Información, donde apenas un 13% de los cargos lo ocupan mujeres, o Dirección General, con el 18%. Por el contrario, hay mayoría femenina en Atención al cliente (60%) y Recursos Humanos (50%, y en mi estudio es de un 31,43%).

Frente a esto hay que señalar que sólo he estudiado tres tipos de directivos de las empresas, y la mayoría de ellas cuentan con muchos más. Además, solo he analizado las

---

<sup>5</sup> El Director General o también llamado Director Ejecutivo no está presente en el órgano de administración, a diferencia del CEO o Consejero Delegado que sí que está presente.



35 empresas del Ibex mientras que Infojobs realizó la encuesta entre todas las empresas suscritas a su portal.

Respecto a la Directiva que quiere impulsar la UE en relación a que haya como mínimo un 40% de cada sexo en los órganos de administración, en mi opinión veo que es un número muy elevado para que se pueda alcanzar en un corto periodo de tiempo, y que depende de cada empresa, pero que es bueno que se marque un objetivo para intentar conseguir la igualdad. Es necesario que al menos hubiera un 30% de mujeres en los consejos para poder tener peso en ellos, pero hay que ser flexible en este número, ya que si en una empresa la producción se destina mayoritariamente a los hombres, es normal que esa empresa esté dirigida y administrada por hombres; pero también debería ocurrir a la inversa. Se necesita llegar a un porcentaje equilibrado, y por eso desde la UE y los gobiernos se deben promover programas para impulsar la cualificación a la mujer, a la vez que otras medidas para fomentar su ascenso laboral, y que cada vez estén más presentes en puestos de responsabilidad. Este tema no es cuestión de quién es el número uno de la empresa o quién la dirige, ya que este es un tema donde el principal factor es la cualificación de cada persona, sino que las empresas den oportunidades a la mujer en todos los cargos.

#### **4. Políticas de igualdad**

Tras analizar la brecha salarial de género y la segregación vertical, se ve que este es un problema que nos afecta a todos, y por ello el Estado y la Unión Europea deben y han tomado medidas para intentar solventar esta situación.

La reducción de la desigualdad salarial siempre ha sido uno de los objetivos de la Unión Europea. Esta búsqueda de la igualdad salarial ha estado presente tanto en sus Tratados y Directivas como en sus directrices y actos vinculantes, como podemos ver en el artículo 119 del Tratado de Roma (1957) el artículo 141 del Tratado de Ámsterdam (1997), o en los artículos 137 y 141 del Tratado de Funcionamiento de la UE (2007, y entró en vigor en 2009).

En este sentido, España también recoge la igualdad como un derecho fundamental en su artículo 14 de la Constitución (CE). El artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores establece la igualdad de retribución entre hombres y mujeres: *“El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución,*

*satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.”*

Desde Europa se han tomado ciertas medidas para ayudar o guiar a los Estados miembros a que disminuyan esta brecha salarial. Por ejemplo, en 2007 la Comisión Europea emitió **una Comunicación sobre las diferencias salariales entre hombres y mujeres**, donde se propusieron una serie de medidas para abordar el problema. También se creó la **Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres (2010 – 2015)**. El objetivo fundamental de esta estrategia es acabar con las diferencias salariales entre hombres y mujeres para el periodo 2010 – 2015. Esta estrategia cuenta con 5 líneas de actuación: la economía y el mercado laboral; la igualdad salarial, la igualdad en los puestos de alto nivel; la forma de abordar la violencia de género; y la promoción de igualdad más allá del ámbito de la UE. Además se ha llevado a cabo el **Pacto Europeo por la Igualdad de Hombres y Mujeres** aprobado por los líderes de la UE en 2011.

Dentro de España también se han tomado medidas propias para disminuir la brecha salarial entre hombres y mujeres en estos últimos años.

Una de las medidas tomadas por el gobierno fue la creación de la **Ley 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**. El objeto de esta ley es definido en su artículo 1: *“Las mujeres y los hombres son iguales en dignidad humana, e iguales en derechos y deberes. Esta Ley tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular, mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para, en desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución, alcanzar una sociedad más democrática, más justa, y más solidaria”*. Es decir, esta ley busca alcanzar la igualdad plena entre hombres y mujeres. Para ello prevé una variedad de políticas activas y así poder hacer frente las conductas discriminatorias que sufren las mujeres, a niveles tanto laborales, sociales o culturales.

Esta ley ha incorporado una obligación para las empresas de implantar planes de igualdad. Como establece el art. 46.1 de dicha ley *“Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de*

*oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo*”, y dentro de las materias que componen estos planes de igualdad se encuentra la retribución.

El Gobierno estableció medidas de incentivo para impulsar que las empresas adoptasen los planes de igualdad descritos en esta ley. Para ello, se creó el **Real Decreto sobre el distintivo “Igualdad en la Empresa”**, aprobado en Consejo de Ministros el 23/10/09, y publicado en el BOE de 3/11/09 (previsto en el art. 50 Ley 3/2007). Este RD Desarrolla reglamentariamente la denominación del distintivo de igualdad, el procedimiento y las condiciones para su concesión, los derechos y facultades derivados de su obtención, las condiciones de difusión institucional de las empresas que lo obtengan y de las políticas de igualdad aplicadas por ellas. Asimismo, establece los procedimientos de control sobre el mantenimiento de las condiciones y políticas que justifiquen su concesión y de retirada del mismo en caso de incumplimiento de aquéllas por parte de las empresas.

Otra medida fue tomada por la **Inspección de Trabajo y Seguridad Social**, quien realizó en 2009 una campaña sobre discriminación salarial. Durante esta campaña se inspeccionaron a un total de 241 empresas para analizar la comprobación de la existencia de discriminación salarial sujeta a complementos salariales voluntarios.

También fue desarrollado un **Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (2008 – 2011)** donde se establecen unas bases de trabajo para alcanzar la igualdad salarial entre hombres y mujeres.

Posterior a este plan, fue creado el **Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (2014-2016)**, aprobado por el Consejo de Ministros del 7 de marzo del año 2014. En este plan encontramos una doble estrategia para poder alcanzar la igualdad real: por una parte, la pervivencia de las “políticas específicas de igualdad”, concebidas como medidas correctoras para reducir desigualdades y por otra, la “estrategia transversal” orientada a la introducción de cambios estructurales.

Este plan cuenta con tres objetivos prioritarios<sup>6</sup>: (i) reducir las desigualdades que aun existen en el ámbito del empleo y la economía, con especial incidencia en las desigualdades retributivas; (ii) apoyar la conciliación y corresponsabilidad de la vida

---

<sup>6</sup> Obtenidos del Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (2014-2016), editado por el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. Páginas 7, 8 y 9.

personal, familiar y laboral; y (iii) erradicar la violencia que sufren las mujeres por el hecho de serlo. A estos se suman otros tres: (iv) mejorar la participación de las mujeres en los ámbitos político, económico y social; (v) impulsar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a través del sistema educativo; e (vi) integrar plenamente el principio de igualdad de trato y de oportunidades en todas las políticas y acciones del Gobierno. Todos ellos esenciales para avanzar hacia la igualdad de trato y hacia la igualdad real de oportunidades entre mujeres y hombres.

Otra medida que se está tomando desde el 1 de enero de 2017 es la **ampliación de la baja paternal** de dos semanas a cuatro semanas. Esta medida es aplicada a los hombres que sean padres a partir de la fecha citada. Esta es una medida que busca avanzar hacia la igualdad de géneros, ya que uno de los motivos por los que se produce la brecha salarial es el “estereotipo” de que sólo las mujeres tienen que reducir sus horas de trabajo para poder cuidar de su familia. La ampliación de la baja paternal busca reducir el impacto que produce tener un hijo en la vida laboral de la mujer, a la vez que les da más derechos a sus padres para que puedan disfrutar, cuidar y educar a sus nuevos hijos.

## 5. Conclusiones

La igualdad entre hombres y mujeres es un derecho fundamental, sin embargo actualmente no hay una igualdad de género en el mundo laboral, ni opino que estemos cerca de ella, aunque sí que es verdad que desde los gobiernos y gracias a la concienciación social se está recortando esta diferencia. A lo largo del trabajo he podido demostrar con datos reales que ciertamente sí que existe una brecha salarial de género y una segregación vertical en el ámbito laboral.

Por lo general las mujeres cobran menos por una serie de motivos: la mayoría de puestos de responsabilidad son ocupados por hombres; las mujeres realizan trabajos que no tienen salario como el cuidado de la casa o de los niños; las mujeres pasan más periodos fuera del mercado laboral y esto les frena en su carrera; o simplemente hay sectores en los que las mujeres no han conseguido hacerse hueco todavía, y todo ello suele ser debido a un pensamiento social o educacional. Por consiguiente, las mujeres tienen más dificultades para ascender en sus trabajos o llegar a la cúspide empresarial.

Aunque es cierto que la brecha salarial ha disminuido notablemente desde el año 2004 hasta el año 2014, esta continúa siendo muy alta. Las variables que se han podido ver a lo largo del trabajo que influyen al aumento de esta han sido, entre otras:

- La Comunidad Autónoma donde trabajas, ya que las comunidades que tienen un mayor desarrollo económico también tienen una mayor brecha.
- El sector en el que trabajas, ya que el sector servicios es el que mayor brecha salarial presenta, seguido por el sector industria.
- Hay más diferencias salariales en los contratos de duración indefinida que en los contratos de duración determinada.
- Los contratos a tiempo completo presentan una mayor brecha salarial que los contratos a tiempo parcial.

Todos estos datos son contradictorios a la cualificación y titulación que tienen las mujeres a día, ya que pese a que actualmente casi el 60% de los universitarios son mujeres, éstas siguen sin ocupar puestos de alta responsabilidad en las empresas. Aunque se debe destacar que éste número de mujeres universitarias es actual, por lo que probablemente sea dentro de unos años cuando veamos su efecto.

Una limitación con la que me he encontrado es el sesgo a la hora de agrupar los datos para el estudio de la brecha. Es cierto que para estudiar de manera fehaciente y realista la brecha salarial de género deberíamos comparar los salarios de hombre y mujeres con la misma edad y nivel educativo, pero que además trabajen en la misma industria y/o ocupación. Lo más deseable sería también comparar el salario de hombres y mujeres que trabajan en la misma empresa, ya que se encuentran en el mismo sector de actividad, el mismo tipo de negociación colectiva, relaciones laborales similares entre el empresario y el trabajador, y al mismo tamaño de la empresa, ya que todos estos aspectos afectan a la productividad laboral. Seguramente, esa limitación podría soslayarse acudiendo a los microdatos de la Encuesta, que el INE pone a disposición del público, pero el tipo de trabajo requerido desborda con creces el alcance de un trabajo de fin de grado.

Otra característica de la desigualdad de géneros en el mercado laboral es la segregación vertical, ya que hay una desigualdad entre el número de hombres y de mujeres que ostentan altos cargos. En España, sólo el 4% de los CEO o Consejeros Delegados son mujeres, y teniendo en cuenta las empresas del Ibex 35, sólo en 1 de ellas este puesto

está ocupado por una mujer. Estos datos sólo refuerzan la realidad de que los puestos con más responsabilidad no suelen ser ocupados por mujeres.

Como se ve, estamos ante una sociedad desigualitaria en muchos ámbitos. Las diferencias salariales entre sexos y la segregación vertical es algo que de verdad se encuentra en nuestra sociedad y que no hay que dejar de la mano, tanto los gobiernos como las empresas deben tomar medidas. El Gobierno de España y la Unión Europea han tomado medidas para solventar este problema, pero aún así la desigualdad laboral sigue siendo muy alta.

Para solventar esta realidad social hay que tomar medidas desde todos los frentes: a nivel político, social, empresarial, laboral, etc. Cualquier medida que se aplique es necesaria y ayudará a mejorar esta situación de desigualdad, pero el problema principal en mi opinión está basado en una concepción social. Es decir, esta desigualdad no está basada en la discriminación, sino que tiene su base en factores de tipo subyacente y cultural. Que esta situación cambie es una obligación global de toda la sociedad.

A mi parecer, la única solución absoluta a los problemas en el presente trabajo planteados, pasa por un cambio radical en la mentalidad de la sociedad hacia una concepción igualitaria de las mujeres y los hombres. Mientras sigan existiendo estereotipos y prejuicios hacia el sexo femenino, fruto de una concepción social anclada en el pasado, las medidas que puedan tomarse podrán paliar en parte las diferencias existentes, pero no hacer que desaparezcan. Creo que si la sociedad se diera cuenta de esta realidad y de verdad tomara consciencia sobre ella, se podría llegar de manera mucho más rápida a una igualdad plena, o al menos aproximarnos más a ella.

## **6. Bibliografía**

ABACO, observatorio de las actividades basadas en el conocimiento, artículo “Ganancia anual media por sexo y edad” [Web] <http://www.observatorioabaco.es> [fecha de consulta: 26/01/2017].

Comisión Europea (2014) “Cómo combatir la brecha salarial entre hombres y mujeres en la Unión Europea”. Páginas 13-15.

Conde-Ruiz, J.I. & Hoya, C. (2015) “Mujeres consejeras en España” [Blog]. [www.nadaesgratis.es](http://www.nadaesgratis.es) 17/02/2015 [fecha revisión 02/02/2017]

De la Rica, S. (2012) “La brecha salarial de Género en España: Algunas aclaraciones” [Blog]. [www.nadaesgratis.es](http://www.nadaesgratis.es) 30/03/2012 [fecha de consulta 28/01/2017].

De la Rica, S., Dolado J. & Vegas, R. (2010) “Gender gaps in performance pay: new evidence from Spain”. Publicado en IZA Institute of Labor Economics en Junio de 2010 [fecha de consulta 28/01/2017].

EMAKUNDE (2012) - Instituto Vasco de la Mujer. “Brecha salarial: causas e indicadores”. Páginas 53-57.

Encuesta de Estructura Salarial periodo 2004 – 2008 [www.ine.es](http://www.ine.es)

Encuesta de Estructura Salarial periodo 2008 – 2014 [www.ine.es](http://www.ine.es)

Estudio realizado por ENRED Consultorías S.L. (2009) “La brecha salarial: realidades y desafíos. Las desigualdades salariales entre hombres y mujeres – España 2009”. Páginas 15-17, 81-83, 11-128, 137-145.

European Comission (2014) “The gender pay gap in the European Union”. Página 1.

Fichas de empresas del Ibex 35 – “El Economista”. [www.eleconomista.es](http://www.eleconomista.es)

Foro Económico Mundial (2015) “Informe Global de la Brecha de Género”. [www.weforum.org](http://www.weforum.org). Publicado el 19/11/2015.

Grant Thornton International Business Report (2015): “Mujeres directivas: en el camino hacia la alta dirección”.

Informe del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad (2014) “Iniciativas para reducir la brecha salarial de género. Herramientas de autodiagnóstico” – III Jornada técnica de Red de empresas con distintivo “Igualdad en la Empresa” – 14 julio 2014. Páginas 6, 7, 23, 26 y 27.

Ministerio de Educación, Cultura y Deporte (2016) “Datos básicos del sistema universitario español. Curso 2013-2015”. Página 39.

Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad (2007) “Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2008-2011”. Diciembre 2007

Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad (2014) “Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016”. Marzo 2014.

Roldán-García, E., Leyra-Fatou, B., Contreras-Maetinez, L. (2012): “Segregación laboral y techo de cristal en trabajo social: análisis del caso español. Portularia, Revista

de Trabajo Social, Vol XII, 2, 43-56. UGT (2016), Informe: “Brecha salarial: un objetivo pendiente” de 22 de febrero 2016 [fecha de consulta: 15/11/2016]. Páginas 1-4.



## ANEXOS

### ANEXO I

Tabla 2.1: Evolución de la brecha salarial de género 2004 - 2008

EVOLUCIÓN BRECHA SALARIAL DE GÉNERO (2004-2008) - GANANCIA MEDIA ANUAL					
	2004	2005	2006	2007	2008
<b>Ambos sexos</b>	18.310,11	18.676,92	19.680,88	20.390,35	21.883,42
<b>Hombres</b>	20.548,33	21.093,92	22.051,08	22.780,29	24.203,33
<b>Mujeres</b>	14.889,74	15.294,83	16.245,17	16.943,89	18.910,62
<b>Brecha Salarial</b>	5.658,59	5.799,09	5.805,91	5.836,40	5.292,71
<b>%</b>	27,5%	27,49%	26,33%	25,62%	21,87%
EVOLUCIÓN BRECHA SALARIAL DE GÉNERO (2004-2008) - GANANCIA MEDIA POR HORA					
	2004	2005	2006	2007	2008
<b>Ambos sexos</b>	11,22	11,35	12,10	12,41	13,53
<b>Hombres</b>	12,11	12,25	13,05	13,41	14,49
<b>Mujeres</b>	9,71	9,95	10,60	10,85	12,21
<b>Brecha Salarial</b>	2,40	2,30	2,45	2,56	2,28
<b>%</b>	19,8%	18,78%	18,77%	19,09%	15,73%

Fuente: Elaboración propia en base a datos obtenidos del INE – EES Anual 2004 – 2008

Tabla 2.2: Evolución de la brecha salarial de género 2008 – 2014

EVOLUCIÓN BRECHA SALARIAL DE GÉNERO (2008-2014) - GANANCIA MEDIA ANUAL							
	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
<b>Ambos sexos</b>	21.883,42	22.511,47	22.790,20	22.899,35	22.726,44	22.697,86	22.858,17
<b>Hombres</b>	24.203,33	25.001,05	25.479,74	25.667,89	25.682,05	25.675,17	25.727,24
<b>Mujeres</b>	18.910,62	19.502,02	19.735,22	19.767,59	19.537,33	19.514,58	19.744,82
<b>Brecha Salarial</b>	5.292,71	5.499,03	5.744,52	5.900,30	6.144,72	6.160,59	5.982,42
<b>%</b>	21,87%	22,00%	22,55%	22,99%	23,93%	23,99%	23,25%
EVOLUCIÓN BRECHA SALARIAL DE GÉNERO (2008-2014) - GANANCIA MEDIA POR HORA							
	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
<b>Ambos sexos</b>	13,53	14,08	14,52	14,53	14,57	14,64	14,8
<b>Hombres</b>	14,49	15,12	15,56	15,68	15,83	15,87	15,84
<b>Mujeres</b>	12,21	12,72	13,24	13,12	13,21	13,21	13,56
<b>Brecha Salarial</b>	2,28	2,40	2,32	2,56	2,62	2,66	2,28
<b>%</b>	15,73%	15,87%	14,91%	16,33%	16,55%	16,76%	14,39%

Fuente: Elaboración propia en base a datos obtenidos del INE – EES Anual 2008 - 2014

Tabla 2.3: Brecha salarial en las diferentes Comunidades Autónomas en función de la ganancia media por hora (2008).

GANANCIAS ANUALES POR TRABAJADOR Y SEXO EN LAS CCAA (2008) - Ganancia media por hora					
	Ambos Sexos	Mujeres	Hombres	Brecha salarial	
	Euros	Euros	Euros	Euros	%
<b>TOTAL</b>	<b>13,53</b>	<b>12,21</b>	<b>14,49</b>	<b>2,28</b>	<b>15,73%</b>
Andalucía	12,63	11,58	13,29	1,71	12,87%
Aragón	13,39	11,62	14,55	2,93	20,14%
Asturias	13,78	12,10	14,96	2,86	19,12%
Baleares, Islas	13,11	12,04	13,96	1,92	13,75%
Canarias	11,11	10,75	11,37	0,62	5,45%
Cantabria	12,58	11,27	13,49	2,22	16,46%
Castilla y León	12,57	11,56	13,22	1,66	12,56%
Castilla La Mancha	12,13	11,41	12,55	1,14	9,08%
Cataluña	14,38	12,69	15,76	3,07	19,48%
Comunidad Valenciana	12,06	10,73	13,03	2,3	17,65%
Extremadura	11,27	10,94	11,48	0,54	4,70%
Galicia	11,79	10,79	12,49	1,7	13,61%
Madrid, Comunidad de	15,50	13,80	16,86	3,06	18,15%
Murcia, Región de	11,78	10,70	12,53	1,83	14,60%
Navarra, Comunidad Foral de	14,96	12,91	16,46	3,55	21,57%
País Vasco	16,16	14,26	17,44	3,18	18,23%
La Rioja	12,94	12,18	13,50	1,32	9,78%

Fuente: Elaboración propia en base a datos obtenidos del INE – EES Anual 2004 - 2008

Tabla 2.4: Brecha salarial en las diferentes Comunidades Autónomas en función de la ganancia media anual (2008).

GANANCIAS ANUALES POR TRABAJADOR Y SEXO EN LAS CCAA (2008) - Ganancia media anual					
	Ambos Sexos	Mujeres	Hombres	Brecha salarial	
	Euros	Euros	Euros	Euros	%
<b>TOTAL</b>	<b>21.883,42</b>	<b>18.910,62</b>	<b>24.203,33</b>	<b>5.292,71</b>	<b>21,87%</b>
Andalucía	20.138,56	17.298,33	22.108,57	4.810,24	21,76%
Aragón	21.594,47	17.843,46	24.272,36	6.428,90	26,49%
Asturias	21.805,67	18.452,09	24.306,27	5.854,18	24,09%
Baleares, Islas	20.388,09	18.159,78	22.253,73	4.093,95	18,40%
Canarias	18.466,99	17.131,85	19.516,93	2.385,08	12,22%
Cantabria	20.377,68	17.460,14	22.539,72	5.079,58	22,54%
Castilla y León	20.218,21	17.573,56	22.117,28	4.543,72	20,54%
Castilla La Mancha	19.737,37	17.562,94	21.141,95	3.579,01	16,93%
Cataluña	23.375,54	19.928,48	26.353,89	6.425,41	24,38%
Comunidad Valenciana	19.793,62	16.929,69	22.039,14	5.109,45	23,18%
Extremadura	18.264,90	16.623,40	19.390,41	2.767,01	14,27%
Galicia	19.156,41	16.646,42	21.105,60	4.459,18	21,13%
Madrid, Comunidad de	25.269,61	21.787,75	28.228,41	6.440,66	22,82%
Murcia, Región de	18.911,75	16.020,20	21.174,93	5.154,73	24,34%
Navarra, Comunidad Foral de	23.342,74	19.212,76	26.635,75	7.422,99	27,87%
País Vasco	25.547,13	21.766,07	28.264,00	6.497,93	22,99%
La Rioja	20.674,16	18.364,20	22.549,68	4.185,48	18,56%

*Fuente: Elaboración propia en base a datos obtenidos del INE – EES Anual 2004 - 2008*

*Tabla 2.5: Brecha salarial en las diferentes Comunidades Autónomas en función de la ganancia media por hora (2008).*

<b>GANANCIAS ANUALES POR TRABAJADOR Y SEXO EN LAS CCAA (2014) - Ganancia media por hora</b>					
	<b>Ambos Sexos</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>	<b>Brecha salarial</b>	
	<b>Euros</b>	<b>Euros</b>	<b>Euros</b>	<b>Euros</b>	<b>%</b>
<b>TOTAL</b>	<b>14,80</b>	<b>13,56</b>	<b>15,84</b>	<b>2,28</b>	<b>14,39%</b>
Andalucía	13,70	12,61	14,48	1,87	12,91%
Aragón	14,41	13,07	15,49	2,42	15,62%
Asturias	14,35	12,52	15,88	3,36	21,16%
Baleares, Islas	14,26	14,17	15,33	1,16	7,57%
Canarias	12,22	11,84	12,57	0,73	5,81%
Cantabria	13,75	12,24	15,05	2,81	18,67%
Castilla y León	13,33	12,39	14,01	1,62	11,56%
Castilla La Mancha	13,46	12,80	13,93	1,13	8,11%
Cataluña	15,45	13,84	16,87	3,03	17,96%
Comunidad Valenciana	13,60	12,33	14,61	2,28	15,61%
Extremadura	12,59	12,17	12,94	0,77	5,95%
Galicia	12,86	11,90	13,70	1,80	13,14%
Madrid, Comunidad de	16,87	15,44	18,15	2,71	14,93%
Murcia, Región de	13,47	12,40	14,24	1,84	12,92%
Navarra, Comunidad Foral de	16,17	14,20	17,68	3,48	19,68%
País Vasco	18,31	16,65	19,61	2,96	15,09%
La Rioja	14,10	12,98	15,05	2,07	13,75%

*Fuente: Elaboración propia en base a datos obtenidos del INE – EES Anual 2008 – 2014*

*Tabla 2.6: Brecha salarial en las diferentes Comunidades Autónomas en función de la ganancia media anual (2014).*

GANANCIAS ANUALES POR TRABAJADOR Y SEXO EN LAS CCAA (2014) - Ganancia media anual					
	Ambos Sexos Euros	Mujeres Euros	Hombres Euros	Brecha salarial Euros %	
<b>TOTAL</b>	<b>22.858,17</b>	<b>19.744,82</b>	<b>25.727,24</b>	<b>5.982,42</b>	<b>23,25%</b>
Andalucía	20.784,42	17.478,58	23.518,16	6.039,58	25,68%
Aragón	22.095,79	18.764,63	25.118,61	6.353,98	25,30%
Asturias	22.045,29	18.400,68	25.322,01	6.921,33	27,33%
Baleares, Islas	21.322,08	19.008,38	23.770,56	4.762,18	20,03%
Canarias	19.436,48	18.201,48	20.641,49	2.440,01	11,82%
Cantabria	21.199,83	17.668,55	24.685,21	7.016,66	28,42%
Castilla y León	20.524,83	17.682,88	22.904,80	5.221,92	22,80%
Castilla La Mancha	20.644,88	18.157,02	22.719,35	4.562,33	20,08%
Cataluña	23.927,17	20.324,88	27.447,71	7.122,83	25,95%
Comunidad Valenciana	20.639,58	17.511,66	23.479,71	5.968,05	25,42%
Extremadura	19.180,57	17.413,85	20.829,72	3.415,87	16,40%
Galicia	20.195,89	17.797,03	22.505,05	4.708,02	20,92%
Madrid, Comunidad de	26.570,35	23.326,94	29.734,23	6.407,29	21,55%
Murcia, Región de	20.717,07	17.500,99	23.419,03	5.918,04	25,27%
Navarra, Comunidad Foral de	24.700,78	20.163,10	28.659,74	8.496,64	29,65%
País Vasco	27.786,57	23.781,55	31.271,00	7.489,45	23,95%
La Rioja	21.954,10	18.959,85	24.814,25	5.854,40	23,59%

*Fuente: Elaboración propia en base a datos obtenidos del INE – EES Anual 2008 – 2014*

### ANEXO III

*Tabla 2.7: Evolución de la brecha salarial de género por sectores. Periodo 2004-2008*

EVOLUCIÓN DEL SALARIO Y BRECHA SALARIAL POR SECTOR Y SEXO (2004 - 2008)					
Año	Sector	Hombres	Mujeres	Diferencia	Brecha
2004	Industria	22900,85	16103,18	6797,67	29,68%
	Construcción	17414,66	15047,33	2367,33	13,59%
	Servicios	20880,28	14703,86	6176,42	29,58%
2005	Industria	23913,66	16675,05	7238,61	30,27%
	Construcción	17765,14	15484,32	2280,82	12,84%
	Servicios	21387,29	15111,28	6276,01	29,34%
2006	Industria	24296,36	17505,86	6790,5	27,95%
	Construcción	18048,86	15635,65	2413,21	13,37%
	Servicios	22713,82	16099,9	6613,92	29,12%
2007	Industria	24828,86	18267,85	6561,01	26,42%
	Construcción	18922,38	16580,27	2342,11	12,38%
	Servicios	23391,53	16775,5	6616,03	28,28%
2008	Industria	25652,41	19343,4	6309,01	24,59%
	Construcción	20844,73	19873,24	971,49	4,66%
	Servicios	24620,81	18819,99	5800,82	23,56%

*Fuente: Elaboración propia en base a datos obtenidos del INE – EES Anual 2004 – 2008*

*Tabla 2.8: Evolución de la brecha salarial de género por sectores. Periodo 2008-2014*

EVOLUCIÓN DEL SALARIO Y BRECHA SALARIAL POR SECTOR Y SEXO (2008 - 2014)					
Año	Sector	Hombres	Mujeres	Diferencia	Brecha
2008	Industria	25652,41	19343,4	6309,01	24,59%
	Construcción	20844,73	19873,24	971,49	4,66%
	Servicios	24620,81	18819,99	5800,82	23,56%
2009	Industria	25915,33	20027,57	5887,76	22,72%
	Construcción	22067,19	20011,47	2055,72	9,32%
	Servicios	25368,84	19439,35	5929,49	23,37%
2010	Industria	26871,48	20926,07	5945,41	22,13%
	Construcción	22239,83	20189,84	2049,99	9,22%
	Servicios	25676,99	19607,32	6069,67	23,64%
2011	Industria	27484,12	21445,69	6038,43	21,97%
	Construcción	22783,96	21029,69	1754,27	7,70%
	Servicios	25551,54	19613,49	5938,05	23,24%
2012	Industria	27709,02	21445,69	6263,33	22,60%
	Construcción	22910,95	21441,66	1469,29	6,41%
	Servicios	25390,89	19319,64	6071,25	23,91%
2013	Industria	28225,59	21985,7	6239,89	22,11%
	Construcción	23067,15	20636,21	2430,94	10,54%
	Servicios	25179,96	19270,54	5909,42	23,47%
2014	Industria	28558,83	22412,77	6146,06	21,52%
	Construcción	22783	21483,17	1299,83	5,71%
	Servicios	25198,57	19477,5	5721,07	22,70%

Fuente: Elaboración propia en base a datos obtenidos del INE – EES Anual 2008 – 2014

#### ANEXO IV

Tabla 2.9: Evolución de la brecha salarial de género duración del contrato. Periodo 2004-2014

EVOLUCIÓN BRECHA SALARIAL EN FUNCIÓN DE LA DURACIÓN DEL CONTRATO (2004-2014) - Ganancia por hora												
	2004			2005			2006			2007		
	Hombre	Mujer	Brecha	Hombre	Mujer	Brecha	Hombre	Mujer	Brecha	Hombre	Mujer	Brecha
Duración indefinida	14	10,62	24,1%	14,18	10,76	24,1%	14,51	11,13	23,3%	14,58	11,34	22,2%
Duración determinada	8,96	8,05	10,2%	9,11	8,46	7,1%	9,47	8,99	5,1%	9,69	8,79	9,3%
	2008			2009			2010			2011		
	Hombre	Mujer	Brecha	Hombre	Mujer	Brecha	Hombre	Mujer	Brecha	Hombre	Mujer	Brecha
Duración indefinida	15,54	12,71	18,2%	15,99	13,02	18,6%	16,51	13,67	17,2%	16,54	13,55	18,1%
Duración determinada	10,72	10,34	3,5%	11,33	11,36	-0,3%	11,79	11,58	1,8%	11,66	11,27	3,3%
	2012			2013			2014					
	Hombre	Mujer	Brecha	Hombre	Mujer	Brecha	Hombre	Mujer	Brecha			
Duración indefinida	16,58	13,47	18,8%	16,69	13,61	18,5%	16,77	14,06	16,2%			
Duración determinada	11,83	11,24	5,0%	11,51	11,15	3,1%	11,53	11,42	1,0%			

Fuente: Elaboración propia en base a datos obtenidos del INE – EES Anual 2004 – 2008 y EES Anual 2008-2014

#### ANEXO V

Tabla 2.10: Evolución de la brecha salarial de género dependiendo del tipo de jornada. Periodo 2004-2014

BRECHA SALARIAL EN FUNCIÓN DEL TIPO DE JORNADA (2004-2014)						
	TIEMPO COMPLETO			TIEMPO PARCIAL		
	Hombres	Mujeres	Brecha	Hombres	Mujeres	Brecha
2004	21.395,65	17.345,68	18,93%	10.164,13	8.319,99	18,14%
2005	22.061,70	17.947,81	18,65%	10.963,23	8.846,38	19,31%
2006	23.066,57	19.200,07	16,76%	10.348,72	9.047,02	12,58%
2007	23.655,28	19.518,58	17,49%	10.649,51	9.285,90	12,80%
2008	25.415,12	21.936,20	13,69%	11.392,12	9.662,44	15,18%
2009	26.523,55	22.898,25	13,67%	11.247,94	9.872,39	12,23%
2010	27.335,23	23.932,01	12,45%	10.960,91	10.133,18	7,55%
2011	27.595,54	23.692,76	14,14%	11.232,73	10.077,71	10,28%
2012	27.898,06	23.674,19	15,14%	11.032,10	9.988,41	9,46%
2013	28.095,60	23.994,34	14,60%	10.670,74	9.766,17	8,48%
2014	28.318,14	25.041,55	11,57%	10.028,85	9.690,50	3,37%

*Fuente: Elaboración propia en base a datos obtenidos del INE – EES Anual 2004 – 2008 y EES Anual 2008-2014*

## ANEXO VI

*Tabla 2.11: Gender Pay Gap en los 28 países de la Unión Europea. Año 2014*

Gender Pay Gap UE-28 2014	
País	2014
Rumanía	4,5%
Luxemburgo	5,4%
Italia	6,1%
Bélgica	6,6%
Eslovenia	7,0%
Polonia	7,7%
Croacia	10,4%
Malta	10,6%
Lituania	13,3%
Suecia	13,8%
Irlanda	13,9%
Bulgaria	14,2%
Chipre	14,2%
España	14,9%
Portugal	14,9%
Grecia	15,0%
Francia	15,1%
Hungría	15,5%
Dinamarca	16,0%
Países Bajos	16,1%
EU - 28	16,7%
Letonia	17,3%
Finlandia	18,4%
Eslovaquia	19,7%
Reino Unido	20,9%
Austria	22,2%
Alemania	22,3%
República Checa	22,5%
Estonia	28,1%

*Fuente: Elaboración propia a partir de datos ofrecidos por Eurostat 2014.*

## ANEXO VII

Tabla 3.1: Distribución de hombres y mujeres en los órganos de administración y directivos funcionales.

	ÓRGANO DE ADMINISTRACIÓN						DIRECTIVOS FUNCIONALES					
	Presidente		Consejero Delegado		Vicepresidente		Director Financiero		Director General		Director RRHH	
EMPRESAS	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Abengoa	1	0	1	0	0	1	1	0	1	0	1	0
Abertis	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0
Acerinox	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0
ACS	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0
AENA	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	0	1
Amadeus	1	0	1	0	1	0	0	1	1	0	0	1
Acerol Mittal	1	0	1	0	0	1	1	0	1	0	1	0
Bankia	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	0	1
Bankinter	1	0	0	1	CARTIVAL SA		0	1	0	1	0	1
BBVA	1	0	1	0	-	-	1	0	1	0	1	0
B. Popular	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0
B. Santander	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0
CaixaBank	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0
DIA	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0	0	1
Enagas	1	0	1	0	-	-	1	0	1	0	1	0
Endesa	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	0	1
FCC	1	0	1	0	S.I. B 1998		1	0	1	0	1	0
Ferrovial	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	0	1
Gamesa	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0
Gas Natural	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0
Grifols	1	0	1	0	1	0	0	1	1	0	1	0
IAG (Iberia)	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0
Iberdrola	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0
Inditex	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	0	1
Indra	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	0	1
Jazztel	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0
MAPFRE	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0
Mediaset	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0
OHL	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0
REE	1	0	1	0	1	0	0	1	1	0	1	0
Repsol	1	0	1	0	1	0	1	0	0	1	0	1
Sabadell	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0
Sacyr	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	0	1
Técnicas Reunidas	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0
Telefónica	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0
TOTAL	33	2	34	1	29	2	31	4	33	2	24	11
Porcentajes	94,29%	5,71%	97,14%	2,86%	93,55%	6,45%	88,57%	11,43%	94,29%	5,71%	68,57%	31,43%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la página web “El Economista” y páginas webs de las empresas.